最終更新日：2026年10月9日
SOMPOホールディングス株式会社
グループCEO 取締役　代表執行役社長 奥村　幹夫
問合せ先：法務部 TEL：03-3349-3000（代表）
証券コード：8630
https://www.sompo-hd.com/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方 更新

（1）企業理念等
SOMPOグループ（以下「当社グループ」といいます。）は、次のとおり「SOMPOのパーパス」を定めています。2024年度からの中期経営計画において、これまでの「SOMPOのパーパス」をより分かりやすい表現に改めました。
また、SOMPOのパーパス実現に向け、すべてのグループ役員・社員が大切にしたい価値観を、「SOMPOの価値観」として定めました。

【SOMPOのパーパス】
“ 安心・安全・健康 ” であふれる未来へ

当社グループは、“ 安心・安全・健康 ” を軸に、保険だけにとどまらないSOMPOグループの強みを活かしながら、中長期的な視点で様々な社会課題に向き合い、それらの解決に取り組むことで、持続可能な社会に貢献し、未来を切り拓いていきます。グループにおける組織や事業、ヒエラルキーを超えて「つなぐ、つながる」をキーワードに、人や企業の挑戦を支え続けていきます。

【SOMPOの価値観】
「誠実」：社会や人に対して正しいことをする
「自律」：前例に捉われず、自ら考え、自ら挑む
「多様性」：多様な意見を歓迎し、想いを受けとめる

SOMPOのパーパス実現に向けては、この「SOMPOの価値観」を、グループ役員・社員一人ひとりの判断・行動の拠り所とし、グループ一丸となって取り組んでいきます。

また、当社グループが今後10年で目指す姿として、グループビジョン「未来の可能性を解き放つ（The vision to unlock possibilities）」を新たに掲げました。
このグループビジョンには、変化を待つのではなく、グループの一人ひとりがプロアクティブに未来を見据え、自ら考え、行動し、変革していくという意思を込めています。
当社グループは、新たなグループビジョンのもと、グループ全体のシナジーを最大化し、中長期的な企業価値の向上を目指していきます。

（2）コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
当社グループは、「” 安心・安全・健康 ” であふれる未来へ」というパーパスに基づき、多様なステークホルダーに向き合い、各事業を通じて様々な社会課題解決に取り組むことで、企業価値の向上に努めています。

当社はグループ全体の持株会社として、コーポレート・ガバナンスの透明性と公正性の向上を継続して図り、事業を通じて企業の社会的責任を果たすことで、すべてのステークホルダーとの信頼関係を強化することが重要と考え、取締役会において「コーポレート・ガバナンス方針」を定め、統治組織の全体像および統治の仕組の構築に係る基本方針を明確化し、最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。なお、「コーポレート・ガバナンス方針」については、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/company/governance/overview/policies/）
当社は、コーポレート・ガバナンス体制強化の一環として、2019年6月に指名委員会等設置会社へ移行し、経営の監督と業務執行を分離することで、取締役会の監督機能の強化および執行部門への大幅な権限委譲による業務執行の迅速化を図り、また、指名・監査・報酬の3委員会設置によって、より高い透明性と公正性の向上を実現していく統治体制を構築しています。
取締役会はグループ経営の基本方針およびその根幹となる内部統制基本方針の決定、執行役および主要な執行役員の選任、取締役および執行役の職務執行の監督を行います。さらに、業務執行の決定について法律で認められる限りにおいて原則として執行役に委任することで、取締役会の監督機能の一段の強化と執行のさらなるスピードアップを共に図ります。
また、委員長および委員の過半数を社外取締役とする指名委員会、監査委員会、報酬委員会の適切な職務執行により、取締役、執行役および主要な執行役員の選任、職務の監査、処遇の透明性の確保等を図り、よりコーポレート・ガバナンスが機能する体制を整備・維持します。
業務執行体制では、グループCEOの全体統括のもと、執行役が取締役会から委任を受けた業務執行の決定および業務執行を担うとともに、ビジネスCEOを配置して、その統括のもと各事業担当の執行役員が持続的な企業価値の向上とグループ内のシナジー最大化を追求する「ビジネスCEO制」、グループ・チーフオフィサー（以下、グループCxOと言います）が各領域における高い専門性をビジネス領域横断で発揮し、グループベストを追求する「グループCxO制」を採用し、敏捷かつ柔軟な意思決定および業務執行ならびに権限・責任の明確化を図ります。
また、当社では、グループ全体の経営戦略や業務執行方針等の経営に重大な影響を与えるテーマを協議するために、グループCEOの諮問機関であるグループ執行会議を設置しています。

（3）コーポレートガバナンス・コードに関する考え方
コーポレートガバナンス・コード（以下「コード」といいます。）は、会社が株主をはじめ顧客・従業員・地域社会など全てのステークホルダーの立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組みを向上させることによって、会社の持続的成長や中期的な企業価値の向上に繋げることを目的に導入されたものと理解しています。
当社グループは、コードの趣旨を踏まえ、これを活用することによって、グループの持続的な成長と中期的な企業価値向上のため、コーポレート・ガバナンスの更なる向上に継続して取り組みます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

【コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に基づき記載しています。】

2021年6月の改訂後のコードの各原則について、全てを実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に基づき記載しています。】

【補充原則1－1－1　会社提案議案への反対理由・分析結果】
当社は、2026年6月22日開催の第16回定時株主総会において、第3号議案「取締役11名選任の件」を上程しました。当該議案は可決されましたが、一部取締役の選任については、一定の反対票が投じられました。当社では、その主たる要因を以下の点によるものと分析しました。
・政策保有関係にある企業出身者の取締役選任に伴う独立性判断や、取締役会および各委員会の独立性確保に関する懸念から、一部の株主から特定の取締役選任に反対する議決権行使が行われたため。
・政策保有株式残高（対純資産比率等）を理由として、一部の株主から経営トップの取締役選任に反対する議決権行使が行われたため。
以上の分析を踏まえ、当社は、取締役会および各委員会の独立性確保を含めたグループ全体のガバナンス体制のさらなる進化と強化に向けた取組みを推進していきます。
また、政策保有株式についても、2030年度末保有残高ゼロ達成に向けた削減を着実に進め、これにより強化された資本を成長投資や株主還元に振り向けます。
当社は、このような取組みによって企業価値の持続的な向上に努めるとともに、積極的な情報開示を通じて、広くステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを心がけていきます。

【原則1－3　資本政策の基本的な方針】
・当社の資本政策は、戦略的リスク経営（ＥＲＭ）の枠組みに基づき、資本・リスク・リターンのバランスを適切にコントロールすることで、強固な財務健全性を維持しながら、グローバルピア比で遜色ない修正連結ＲＯＥ水準、修正ＥＰＳ成長率の実現を目指すとともに、利益および資本の水準に見合った魅力ある株主還元（株主配当＋自己株式の取得）の実現を基本方針としています。
・当社は、グループの資本効率を高めるため、高資本効率分野への積極的な資本配賦、低資本効率分野からの回収を適時・適切に行う資本循環経営を推進しています。資本循環経営にあたっては、成熟事業からのレミッタンス強化に加え、「ＳＯＭＰＯグループ　リスクアペタイトステートメント」で明確にしたリスクテイクの方向性をふまえ、資本効率の低いセグメントの縮小や政策株式の削減等を通じて創出した資本およびキャッシュフローを、Ｍ＆Ａを含む成長投資や資本効率の高い分野へ投資していきます。
これらの取組みを通じ、中期経営計画の最終年度となる2026年度に修正連結ＲＯＥ13～15%および修正ＥＰＳ成長率12%超の達成を目指します。なお、修正連結ＲＯＥの目標値は、ＣＡＰＭ（資本資産価格モデル）によって推計した当社の資本コスト7%およびグローバルピアの平均的な水準をふまえて設定しました。
・当社は、強固な財務健全性を維持するため、経済価値ベースの「資本」と「リスク」を対比したＥＳＲ（Economic Solvency Ratio）に基づく自己資本管理を行っています。自己資本管理にあたっては、財務健全性の観点から、適正な資本水準の目安として、ターゲット資本水準（ＥＳＲ:200%以上）やリスク許容度を設定し、ＥＳＲの水準に応じた適切な資本政策を実行します。また、ＥＳＲの算定において、昨今の規制動向や国内外保険会社の開示状況などをふまえ、グローバルでの比較可能性を高めるため、国際的な資本規制に準拠した資本管理手法を採用し、財務健全性の維持に努めています。
・当社の株主への還元につきましては、財務健全性や事業環境などを勘案しつつ、持続的な利益成長による増配の継続を基本とし、株価・資本の状況に応じた機動的な自己株式取得も選択肢としながら、魅力ある株主還元の実現を目指します。中期経営計画では、基礎還元を修正連結利益（直近3年平均）の50%とし、利益成長により還元総額（配当総額＋自己株式取得額）を拡大させていきます。また、原則として政策株式売却損益等（税後）の50%を追加還元するとともに、リスクと資本の状況、業績動向や金融市場環境などをふまえて資本水準調整も検討します。また、中期的な利益成長にあわせた増配を原則とし、基礎還元に占める配当の割合を高めていきます。

【原則1－4 政策保有株式】
□政策保有に関する方針
・当社グループは、主に以下の目的で政策保有株式（純投資目的以外の株式）を保有しています。
①当社の子会社である損害保険ジャパン（株）（以下「損保ジャパン」といいます。）が保有する、保険取引および保険販売チャネルの維持を目的とするもの
②戦略的な資本・業務提携を目的とするもの
・このうち、保有することで保険取引において公正な競争を阻害する要因となりうる上場株式については、2030年度末を目処に保有残高ゼロとする計画を策定しています。その達成に向け、損保ジャパンは、2024年度から2026年度までの中期経営計画期間において、8,000億円以上の削減を目標として掲げ、2024年度から2025年度の累計で7,217億円の削減を進めてきました。また、これまでの順調な削減および2026年度においても2,500億円以上の削減を計画していることを踏まえ、中期経営計画期間の削減目標を、2026年5月に9,700億円以上に引き上げています。今後も、2030年度末の保有残高ゼロに向けて着実に削減を進めていきます。
・政策保有株式の削減により創出する資本バッファーの一部は、Ｍ＆Ａ等の成長投資に振り向け、財務健全性の維持・向上と資本効率の向上を目指していきます。

□取締役会での確認・検証内容
当社は、取締役会において、以下の確認・検証を実施しています。
・保有することで保険取引において公正な競争を阻害する要因となりうる上場株式については、保有残高ゼロに向け削減するまでの期間においては、削減計画の進捗状況に加え、株式のリターンとリスクを定量的に評価する指標と当社の資本コストとの対比等、グループ企業価値への影響を確認しています。
・戦略的な資本・業務提携を目的として当社および当社の国内子会社が保有する上場株式については、株式としての長期的な収益性に加え、出資時に想定した投資先との協業（事業連携）状況等当社グループ戦略への貢献度や、事業提携面の成果の発現状況等を総合的に勘案し、保有の適否を検証しています。

□政策保有株式に係る議決権の行使
・当社の子会社である損保ジャパンは、「日本版スチュワードシップ・コードに関する方針」を定めています。議決権行使方針と行使結果は次のとおりです。
＜損保ジャパン：日本版スチュワードシップ・コードに関する方針（抜粋）＞

1.議決権行使の基本方針
当社は、投資先企業の持続的成長に資することを基本方針とし、環境問題への取組状況、コーポレートガバナンス整備状況およびコンプライアンス体制なども勘案のうえ適切に議決権を行使いたします。
2.議案審議の考え方
企業価値向上等の観点から慎重な検討が必要と判断される議案については、その理由、目的等を十分に調査し、当該企業との対話等の結果を踏まえ、議案の賛否を判断いたします。当社が特に着目する項目は以下のものが含まれます。
(1) 株主価値に著しいマイナス影響を与える可能性 (重要な資産の譲渡、合併または完全子会社化等による株式の異動、有利発行による第三者割当増資、敵対的買収防衛策の導入等)
(2) 業績 (債務超過等の業績不振企業が実施する役員退職慰労金の贈呈、一定期間連続での業績赤字、株主資本利益率や株主還元状況等)
(3) ＥＳＧに関する整備・運営状況 (社外取締役の選任状況、社外役員の在任年数や取締役会、監査役会の出席状況、ＧＨＧ排出量削減等のサステナビリティを巡る課題等)
3.議決権行使結果の開示
当社は、スチュワードシップ責任を果たすためには、投資先企業との建設的な対話やリスクマネジメントの提供などの活動を通じて、企業価値の向上、毀損防止や持続的成長を促すことが重要と考えています。
議決権の行使もこうした活動の一環と位置付けており、その活動をより正確にご理解いただけるよう、議決権行使の集計結果、投資先企業との対話事例、議案に対する不賛同事例等を公表しています。
なお、当社の一連のスチュワードシップ責任を果たすための上記活動全体への影響を総合的に考慮し、個別の議決権の行使状況については、開示を控えます。

なお、当社は、政策保有株式として保有している会社から当社株式の売却の申出があった場合、売却を妨げる行為は行いません。

【原則１－７ 関連当事者間の取引】
当社は、当社が関連当事者間の取引に該当する取引等を行う場合には、法令および社内規程に則り、必要に応じて専門家の意見を聴取したうえで、社外取締役が出席する取締役会で承認決議・報告等を行い、適切に監視します。なお、当該取引を実施した場合には、法令の定めに基づき、重要な事実を適切に開示します。

【補充原則２－４－１　中核人材の登用等における多様性の確保】
＜多様性の確保についての考え方＞
当社グループでは、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（ＤＥ＆Ｉ）をグループの成長に欠かせない重要な取組みと位置づけ、推進しています。
ＤＥ＆Ｉ推進の目的は、「社員視点」「会社視点」「社会視点」の3つから捉え、自律した個の違いを「尊重」して「対話」する企業風土・文化を醸成し、社員の誇りや働きがいを高め、成長を後押しすること（社員視点）、多様な個の活躍と意思決定の質の向上を、価値創造力とレジリエンスにつなげること（会社視点）、マイノリティを含むあらゆる人が安心して活躍できる職場・社会を作ること（社会視点）です。ＳＯＭＰＯのパーパスに掲げる「“安心・安全・健康”であふれる未来」を実現するためにも、各職場で働く社員一人ひとりが性別・障害の有無・国籍・年齢などに左右されることなく、一人ひとりの価値観が尊重され、それぞれの才能や強みを活かし対話をすることで、変化を先取りして新しい価値を生み出していく、真のＤＥ＆Ｉを実践していきます。

＜多様性の確保に向けた取組み＞
グループ全体でＤＥ＆Ｉを推進するため、「ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン推進本部」を設置しています。これを推進母体として、グループで展開しているさまざまなサービスに多様な人材の視点を反映していくとともに、全社員が自分らしさや強みを発揮して、チームに貢献している実感を持って働ける環境を整備し、上述の「社員視点」「会社視点」「社会視点」の目的の達成を図っていきます。
加えて、当社グループでは、社員一人ひとりの多様な価値観や自らを突き動かす「ＭＹパーパス」にフォーカスを当て、社員一人ひとりの多様性を活かす取組みを進めています。

□ジェンダーギャップの解消
ジェンダーギャップの解消については、社員の意識・マインドの着実な醸成などを企図した育成プログラムやセミナー等の各種イベントを、グループ全体や各社で実施し、性別を問わずキャリアアップできる風土と環境を構築しています。
当社グループでは、経営上の意思決定における多様性向上を目指し、女性役員比率、女性部店長比率、女性管理職比率を2030年までに一律30％以上とする数値目標を設定しました。また、グループＣＥＯを含む役員など、グループ主要キーポスト（計93ポスト）におけるサクセッション・プランを策定し、そのうち女性候補者比率を50％とすることを目標としています。2026年4月１日現在の女性役員は、当社では６名（社外取締役２名、執行役員４名）、損保ジャパンにおいては６名（社外取締役１名、執行役員５名）、2026年4月１日現在のグループ全体の管理職に占める女性比率は27.2％となっています。

□外国籍・外部人材の登用
当社グループは、海外保険事業の展開等により外国籍人材を含め多様な人材集団を構成しています。また、損保ジャパンを中心に海外グループ会社から積極的に人材を受入れるプログラムをスタートするなど、更なるＤＥ＆Ｉ推進、グローバル化を図っています。外部人材については、当社においてジョブ型人事制度を2020年4月に導入しました。本制度は、職務（ジョブ）の内容に基づいてポストを設け、必要な経験・スキルを持つ人材を雇用・配置する制度であり、外部からのキャリア採用等を通じて、ジョブ型職員の拡大を進めることで、多様な経験・スキルを持つ人材集団の構築に寄与します。
また、役員や部長、専門職などのキーポストにおける高度専門人材の積極的な外部登用を行っており、性別・国籍等に捉われない戦略的人材配置を進めることにより、多様性の確保に取り組んでいます。
なお、2026年4月１日時点における当社の執行役、執行役員における外国籍役員比率は16.1％です。また、2026年3月31日時点における当社の外国籍雇用率は7.7％、外部人材雇用率は40.6％であり、積極的な活用を進めています。今後、ジョブ型人事制度の拡充を通じ、戦略的人材配置を進めることで、さらなる多様化を図っていきます。

□障害者活躍推進
当社グループでは障害者（※）の職業生活における能力発揮・自己実現の場を安定的に供給するとともに、ＤＥ＆Ｉを構成する一角として新たな価値を創造することを目指し、障害者雇用および活躍推進に取り組んでいます。そのため、全国各地で障害者を採用し、活躍できる職場づくりに力を入れて雇用の定着を図っています。損保ジャパンでは、全国に障害者職業生活相談員を配置し、働きやすい職場づくりのためのサポートなどを行う体制を整えているほか、2018年4月に設立した特例子会社「ＳＯＭＰＯチャレンジド」は、当社グループにおける障害者の雇用や活躍を牽引する役割も担っています。2026年4月1日時点における障害者雇用率は、2.69％です。
2023年度には、グループ役員を対象とした「ユニバーサルマナー検定」研修を開催しました。ユニバーサルマナー（障害者を含む、多様な方々へ向き合うマインドとアクション）の実践を体系的に学び、身につけることは、お客様に対して正しい理解のうえでの「合理的配慮」および価値ある商品・サービスをご提供することはもとより、働く仲間としても、障害者へより一層の理解・尊重をすることに繋がると考えています。
（※）「障害の社会モデル」の考えに準拠し、当社では「障害者」と表記しています。

【原則２－６ 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
損保ジャパンやＳＯＭＰＯひまわり生命保険（株）をはじめとする当社の主要国内子会社では、企業会計における将来リスクの軽減および経済合理性ならびに従業員一人ひとりのライフプランに応じた自由な資産形成を支援するため、確定拠出型年金制度を採用しています。
当社の子会社である損保ジャパンＤＣ証券（株）を、その高い専門性から、運営管理機関として採用し、制度導入各社の従業員に対し、ｅラーニングを活用した加入者教育の徹底やマッチング拠出制度の利用推奨等の働きかけを行っています。

【原則３－１ 情報開示の充実】
当社は、「ＳＯＭＰＯのパーパス」を定め、当社が社会に価値を提供し、中長期的に目指す社会を実現するための経営戦略および中期経営計画を公表しています。

（ｉ）経営戦略および中期経営計画
2024年度～2026年度の中期経営計画においては、「ＳＯＭＰＯグループが目指す姿」に向け、「レジリエンスのさらなる向上」と「つなぐ・つながる」をゴールと位置づけています。その実現に向けた取組みを加速するために、2025年度から既存の主力事業を「ＳＯＭＰＯ Ｐ＆Ｃ（損害保険事業）」と「ＳＯＭＰＯウェルビーイング」の２つのビジネス領域に集約し、事業や地域の枠を超えた連携を強化しました。
ＳＯＭＰＯ Ｐ＆Ｃでは、国内損害保険事業と海外保険事業の一体運営を推進し、両事業の知見やグループのスケールメリットを最大限に活かすことで、アンダーライティングの高度化や資産運用の効率化などを通じた収益性向上に取り組んでいます。また、Aspen Insurance Holdings Limitedの買収などにより、変化の激しいリスク環境への対応力の向上や事業基盤の強化を図っています。
ＳＯＭＰＯウェルビーイングでは、国内生命保険事業および介護事業の着実な成長に加え、介護サービスの現場の知見を基盤とした仕事と介護の両立支援サービスの立ち上げや、終活関連サービスに強みを持つ株式会社鎌倉新書との資本業務提携など、お客さまの「健康・介護・老後資金」に関する3つの「不」※の解消につながる新たな事業機会の創出に取り組みました。
※「健康の不」：平均寿命と健康寿命のギャップ、「介護の不」：介護人材の需給ギャップ、および「老後資金の不」：老後資金を自分で備えられる割合が低いことなどから生じる課題
こうした取組みを通じて、グループ修正連結ＲＯＥ（自己資本比率）13～15%、修正ＥＰＳ（1株当たり修正連結利益）成長率12%超といった経営数値目標の達成に取り組んでいます。
これらの成長戦略を支えるグループ共通戦略として、「人材戦略（含むコーポレートカルチャー変革）」「財務戦略（含む資本循環経営）」「データ・デジタル戦略」「ガバナンス」を掲げ、それぞれ着実に進化させていきます。
ＳＯＭＰＯグループの信頼回復に向け、あらためて「お客さま」「社会」「従業員」「株主」の各ステークホルダーに向き合い価値提供していくことを、全役職員で再確認し、強靭なガバナンスがそれを支えていきます。
経営戦略および中期経営計画の詳細については、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/ir/strategy/）

（ⅱ）コードの各原則を踏まえた、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書の「Ⅰ．１　基本的な考え方（2）および（3）」に記載しています。

（ⅲ）役員報酬の決定方針および手続については、役員報酬決定方針を策定の上、当社ホームページにて公表しています。「コーポレート・ガバナンス方針」の「7．役員報酬決定方針」に記載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/company/governance/overview/policies/）

（ⅳ、ⅴ）取締役候補者の選定理由および役員選任方針は、株主総会にて取締役選任議案を上程した際の「株主総会招集ご通知」の参考書類に掲載しています。また、執行役の選解任については、役員選任方針の内容等を踏まえて、指名委員会の審議を経て取締役会が決定します。株主総会の招集ご通知は、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/ir/stock/meeting/）

【補充原則３－１－３　サステナビリティについての取組みおよび人的資本や知的財産への投資等】
当社グループは、「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」を「ＳＯＭＰＯのパーパス」として経営の根幹に定めており、その実現を通じてサステナビリティを巡る課題の解決に取り組んでいます。グループの各事業が「ＳＯＭＰＯのパーパス」実現に向けた戦略を策定し着実に遂行することで、「ＳＯＭＰＯのパーパス」実現を目指していきます。また、戦略の遂行にあたっては人的資本や知的財産の向上が不可欠であり、取締役会の監督の下、グループ最適となる経営資源の配分を行うことで、戦略の確からしさを高めていきます。
なお、グループ一体となり実現を目指す「“安心・安全・健康”であふれる未来」とはどのような未来なのか、その過程でどのような社会課題に向き合い、どのように社会に価値を提供していこうとしているのかを「パーパスに込めた想い」で示しています。

【パーパスに込めた想い】
“安心・安全・健康”であふれる未来へ
それは、個人も企業もリスクにおびやかされることなく、
いつどんな時でも、ありたい姿に向かって歩んでいける、
豊かで笑顔あふれる未来。
人生100年時代、そして世界が日々著しく変化する時代に、
挑戦を恐れることなく、しなやかに前向きに、成長をし続けられるように。
ＳＯＭＰＯグループは、事業、国、そして企業間の垣根を越えてつながり合い、
幸せで豊かな社会・人生の実現に向けた一番頼れるパートナーとして、
さまざまなリスクや身体・生活の不安に、共に向き合い、共に歩み、支え続けます。
“安心・安全・健康”であふれる未来へ
それが私たちＳＯＭＰＯグループです。

また、パーパスの実現にむけた戦略の遂行を通じて持続的に成長するための重要課題として、5つの「マテリアリティ」を特定しています。
【マテリアリティ】
＜解決すべき社会課題＞
・リスクにおびやかされることのない未来への貢献
・少子高齢化にともなうお客さまの不安の解消
・SOMPO Earth Positive Actions
＜課題解決を可能とする土台＞
・デジタル・データ・AIの戦略的利活用
・人間尊重・SOMPOの価値観（誠実・自律・多様性）の体現

さらに、当社グループがレジリエントで持続可能な社会の実現に貢献するため、「グループサステナビリティビジョン」を定めるとともに、当社グループが持続可能な社会の実現への貢献を通じた企業価値向上を図っていくための取組方針を協議するために「グループサステナブル経営推進協議会」を設置し、取組みの実効性を高めています。
詳細については、当社ホームページに掲載しています。
（https://www.sompo-hd.com/csr/system/）

サステナビリティについての取組みの詳細、人的資本および知的資本それぞれの向上に向けた取組みについては、当社ホームページに掲載しています。
【サステナビリティについての取組み】
（https://www.sompo-hd.com/csr/）
【人的資本】
（https://www.sompo-hd.com/-/media/hd/files/csr/communications/pdf/2024/report2024_3.pdf）
【知的資本】
(https://www.sompo-hd.com/-/media/hd/files/csr/communications/pdf/2024/report2024_5.pdf)
(データ・デジタルを活用した取組みを掲載しています。)

なお、当社は、近年グローバルな社会課題として危機感が高まっている気候変動、生物多様性の喪失、循環経済への移行といった地球環境課題を統合的に捉えるアプローチが不可欠であると考えています。この認識のもと、2026年には「SOMPO気候アクション」を包括的な新戦略「SOMPO Earth Positive Actions」へと進化させました。本戦略では、人権への配慮を念頭に、各課題の統合的な解決（シナジーアプローチ）を通じて、地球環境への貢献とグループの持続的成長の両立を目指します。
また、当社グループは「気候関連財務情報開示タスクフォース（ＴＣＦＤ）」や「自然関連財務情報開示タスクフォース（ＴＮＦＤ）」等のガイドラインを踏まえ、気候変動ならびに生物多様性保全の取り組みに関する透明性の高い情報開示に取り組んでいます。
ＴＣＦＤ・ＴＮＦＤ提言への対応については当社ホームページなどに掲載しています。
（https://www.sompo-hd.com/csr/materiality/topic2/）

【補充原則４－１－１ 取締役会の役割・責務（経営陣に対する委任の範囲）】
当社の取締役会は、定款および法令に定めるもののほか、取締役会において決議する事項を「取締役会規則」において定めています。それ以外の業務執行の決定については、グループＣＥＯおよびグループＣＥＯから権限移譲を受けたビジネスＣＥＯ等の経営陣に委任しており、その内容は、各種基本方針や稟議規程等の社内規程において明確に定めています。

＜定款および法令で定めるもの以外の主要な取締役会決議事項＞
・グループの経営方針に関する重要な事項
・損保ジャパンおよびＳＯＭＰＯひまわり生命保険（株）の社長・ＣＥＯの選解任
・重要な子会社等の設立、買収、売却等 など

【原則４－９ 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】
当社は、指名委員会の決定に基づき、取締役会決議により金融商品取引所が求める基準に合致した「社外取締役の独立性に関する基準」を定めています。
取締役会は、多様かつ独立した視点・観点から経営課題等に対して客観的な判断を行うことを目的として、中長期的な戦略実行の中で、環境変化および重点的に取り組む経営課題の変化を踏まえ、様々な分野で広い知見や経験を持つ者を、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を考慮し、社外取締役として選任し、社外取締役を中心に構成します。この結果、当社の独立社外取締役は、取締役会や指名委員会、監査委員会および報酬委員会において率直・活発で建設的な検討・議論に貢献しています。
※この方針において、ジェンダーとは、性別役割分業・ＬＧＢＴＱ+の存在など、性に関する事象・知識・価値観すべてをいいます。

【補充原則４－１１－１　取締役会のスキルセット、取締役選任に関する方針・手続】
当社の取締役会は、監督の実効性が確保されるよう社外取締役が多数を占める構成とし、かつ十分な多様性が発揮されるようジェンダーや国際性などを考慮するとともに、中長期的な戦略実行の中で、環境変化および重点的に取り組む経営課題の変化を踏まえ、様々な分野で広い知見や経験を持つメンバーを選任することで、高い透明性と公正性の向上を実現していくガバナンス体制を構築しています。
取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方、取締役候補者の決定に関する方針・手続き、各取締役に特に期待するスキル・専門的な分野を一覧化したスキル・マトリックスについては、当社ホームページにて公表しています。「コーポレート・ガバナンス方針」の「３．取締役会および委員会」および「５．役員選任方針」、「取締役スキルマトリックス」に記載していますので、ご参照ください。
・コーポレート・ガバナンス方針
（https://www.sompo-hd.com/company/governance/overview/policies/）
・取締役スキルマトリックス
（https://www.sompo-hd.com/company/summary/skillmatrix/）

【補充原則４－１１－２ 取締役の兼任の状況】
取締役の兼任については、法令上の適切性の確認に加えて、兼任先の業務内容・業務負荷等を確認のうえ、取締役会決議により決定しています。また、兼任先数についても、必要最小限に止めています。社外取締役の兼任については、指名委員会において、その兼任先・兼任数と共に、各人が当社の社外取締役としての役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保できることを確認しています。

【補充原則４－１１－３ 取締役会の実効性評価】
１．取締役会の実効性を確保・向上するための当社の取組み
当社は、取締役会の実効性確保・向上について、取締役会議長をはじめ全取締役がその必要性を強く認識しており、以下の具体的取組みによって、一年を通じて絶えず議論が行われ、実行に移されるサイクルを確立しています。
①取締役会の構成
上記補充原則４－１１－１のとおり、当社の取締役会は、監督の実効性が確保されるよう社外取締役が多数を占める構成とし、かつ十分な多様性が発揮されるようジェンダーや国際性などを考慮するとともに、中長期的な戦略実行の中で、環境変化および重点的に取り組む経営課題の変化を踏まえ、様々な分野で広い知見や経験を持つメンバーを選任することで、高い透明性と公正性の向上を実現していくガバナンス体制を構築しています。
また、2024年4月には、社外取締役が取締役会議長を務める体制に移行しました。これにより取締役会における経営論議の公正性を高め、執行部門に対する監督機能を強化するとともに経営の客観性・透明性を高めていきます。
②取締役会の事前説明会の実施・活用
当社では取締役会において建設的で充実した議論が行われるよう、開催の都度、社外取締役全員を対象に事前説明会を開催し、取締役会ではそこでの意見や質疑も踏まえて議論を行うこととしています。このように事前説明会と取締役会を一体的に運営することで、効率的かつ充実した議

論がなされ、社外取締役の見識や視点が取締役会に直接的に反映される仕組みが確保されています。
③法定委員会による議論の活性化
当社は経営の監督強化と業務執行の迅速化を図るために2019年６月に指名委員会等設置会社へ移行しました。本体制においては、取締役会での重要な経営テーマについての集中的な審議、指名・監査・報酬の各法定委員会での、役員の選任や報酬決定、職務執行の適法性・妥当性の監督など、それぞれの機関が、その役割をより忠実に遂行しステークホルダーへの説明責任を果たすための議論が深められています。
④取締役会の監督機能の発揮に向けた取組み
当社では、上記の指名委員会等設置会社移行後も、取締役会と執行部門の間に距離感を生まず、十分な意思疎通が保たれるよう、取締役が執行状況を把握するための情報連携を強化するなど、監督機能の発揮に資する取組みも意欲的に行うこととしています。
具体的には、取締役会においてグループＣＥＯ、ビジネスＣＥＯおよび事業担当の役員等が行う業務執行報告、執行部門の会議体であるグループ執行会議やその他会議体へのアクセス、取締役会付議事項に限定することなく執行情報をタイムリーに報告する機会の提供、社外取締役と代表執行役の意見交換等が行われています。
⑤業務改善計画の立案・進捗に対する監督
当社および当社の連結子会社である損保ジャパンは、自動車保険金不正請求等への対応の問題を踏まえ、コンプライアンスや顧客保護を重視する健全な企業風土の醸成などの再発防止策を掲げた業務改善計画（2024年3月15日付けで、金融庁に提出）を進めています。また、損保ジャパンは、独占禁止法に抵触すると考えられる行為等の不適切な保険料調整行為等の問題を踏まえ、適正な競争実施のための環境整備などの再発防止策を掲げた業務改善計画（2024年2月29日付けで、金融庁に提出）を進めています。さらに、損保ジャパンは、顧客情報の漏えい等の問題を踏まえ、法令等の遵守および顧客保護の再徹底などの再発防止策を掲げた業務改善計画（2025年5月30日に、金融庁に提出）を進め、信頼回復に向けて取り組んでいます。
当社の取締役会は、上記各事案の判明後、その監督・助言機能を適切に果たすべく、業務改善計画の立案等において、実効性のあるグループガバナンスのための提言などを行いました。その後も、取締役会および監査委員会への業務改善計画の進捗状況の定例的な報告や、当社の監査委員会と損保ジャパンの監査等委員会の連携強化などを通じて、取締役会による監督機能が実効的に発揮されるよう、努めています。
⑥取締役会の実効性評価
当社は従前より、各取締役の自己評価を含むアンケートを年１回実施し、取締役会全体の実効性についての分析・評価を総括する機会を設けるなど、取締役会の実効性を高めるための取組みを積み重ねてきました。
2025年度は前年度に引き続き、取締役会の実効性についての外部評価を実施することとし、外部専門家の協力を得て、アンケート、グループディスカッションを行い、当社コーポレートガバナンスの実効性向上のための施策を推進しています。その詳細は、以下２．に記載のとおりです。

２．取締役会の実効性評価
ＳＯＭＰＯグループでは、外部環境の変化を機会として捉え、持続的な成長を目指すため、「レジリエンスのさらなる向上」と「つなぐ・つながる」を推進しています。 2025年度からは、ビジネス領域を「ＳＯＭＰＯ Ｐ＆Ｃ（損害保険事業）」と「ＳＯＭＰＯウェルビーイング」に集約し、事業や地域の枠を超えて連携を強化しています。それぞれの領域を統括するビジネスＣＥＯ（ＳＯＭＰＯ Ｐ＆Ｃ ＣＥＯおよびＳＯＭＰＯウェルビーイングＣＥＯ）と、その諮問機関としてマネジメントボードを新設し、さらにはビジネスＣＥＯがグループＣＥＯとの協議を経て、自らの権限で重要な施策を実行する迅速な意思決定が行える体制を整備しました。当社グループがこれまで培ってきた強みを活かしつつ、グループの役職員が持つ知見を結集し、専門性を高めることにより、変わりゆくお客さまのニーズに応えるソリューションを提供し、持続的な企業価値の向上、ＳＯＭＰＯのパーパス「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」の実現に向けて取組みを進めていきます。
これらの推進に対し、取締役会が戦略的かつ大局的な観点での助言・監督機能をより実効的に発揮することができるよう、当社は取締役会の実効性、ひいてはＳＯＭＰＯグループのコーポレートガバナンスをさらに強化することを目的として、2025年度は前年度に引き続き、取締役会の実効性について外部評価を実施しました（2026年2月～3月に実施）。

（1）外部専門家を活用した評価プロセスの採用
前年度に実施した外部専門家による実効性評価の課題も踏まえ、取締役会の実効性をより抜本的に向上させるため、次の方法で取締役会の外部専門家による実効性評価を行いました。
・外部専門家の助言を得ながら、事前アンケートの設問を設計し、取締役13名全員が回答
・外部専門家にて事前アンケートの結果を分析し、取締役会の実効性を向上させるための課題につき仮説検証を実施
・個別アンケートの実施結果を踏まえ、外部専門家の助言を得ながら、取締役会の実効性向上のための課題と取組方針について、取締役会にて総括およびディスカッションを実施

（2）評価結果の概要
＜取締役会の機能発揮に関する評価＞
2025年度の取締役会実効性評価において、取締役会の運営面は引き続き肯定的に評価されており、その継続が期待されています。特に、取締役間の相互理解と相互信頼が顕著に高まっていることが確認され、これは経営戦略に関する深度ある議論機会の確保（役員合宿開催等）、取締役会運営の継続的改善、そして後述の取締役会ミッションステートメント策定プロセスなどを通じた実効性向上施策の効果であると認識しています。
加えて、さらに改善された点として、以下の事項が確認されました。
・重要なリスクについて、適時に正確な情報が取締役会に報告されており、取締役会は執行の経営陣がそれらのリスクに適切に対処していることを把握している点
・株主との建設的な対話を促進するための体制が適切に構築され、対話を通じて把握した意見等が取締役会に適切かつ効果的にフィードバックされ、共有されている点

また、2025年度は前年度の取締役会実効性評価において今後の取組方針として掲げた以下について取組みました。
・(ⅰ) グループガバナンス構造のさらなる進化と強化に向けた取組み
・(ⅱ) SOMPO ホールディングス取締役会ミッションステートメントの策定
・(ⅲ) 指名委員会による取締役会サクセッション・プランの実効的な運用
・(ⅳ) SOMPO ホールディングス取締役会と損保ジャパン等中核事業会社取締役会とのさらなる連携強化

上記に対する具体的な取り組み内容および評価は次の通りです。
＜2025年度の具体的な取組と評価＞
2025年度は、持株会社（SOMPOホールディングス）と事業子会社の役割・責任の再定義が行われました。SOMPOホールディングス取締役会は、グループ全体の最適な持続的成長と企業価値の最大化を促進することをミッションとし、執行の果断なリスクテイクを後押しする機能を担うとされました。具体的には、「グループ基本方針・戦略」「グループ資本政策」「グループ重要役員人事」といった機能に特化して監督機能を強化します。事業子会社は、「グループ全体の企業価値向上への貢献」や「健全、高品質かつ持続的な収益基盤の確立」のための個社事業戦略の遂行を役割とし、その取締役会は個社事業戦略の後押しおよび個社ガバナンス・内部統制システムの構築・監督に注力するとされました。
これらの役割・責任を踏まえ、「SOMPO ホールディングス取締役会ミッションステートメント」として2025年度に検討を進め、2026年4月1日付けで策定しています。
また、取締役会サクセッション・プランの強化として、取締役会の最適な構成（総員数、スキル、ジェンダー、国際性、グローバル保険ビジネスの理解などの観点を含む）の具体化に際し、指名委員会を中心に効果的な検討が推進されました。

さらに、SOMPOホールディングス取締役会と損保ジャパン等の中核事業子会社との連携にあたり、SOMPOホールディングスの取締役が損保ジャパンの取締役を兼務すること、SOMPOホールディングスの監査委員が損保ジャパンの監査等委員を兼務すること等により、議論や問題意識の迅速な共有といった連携強化が一定程度進んできていると評価されています。
これらグループのガバナンス構造のさらなる進化と強化に向けた取組みは、取締役会運営の継続的改善とともに高い評価を得ており、これらの議論を通じて取締役間の相互理解と相互信頼の高まりにもつながっています。

＜取締役会の実効性をさらに高めるための取組み＞
一方で、取締役会の実効性をさらに高めるための継続的な改善領域も確認されました。これらは、当社グループの持続的な成長と、より強固なガバナンス体制の構築に向けた重要な着眼点として、今後の取組方針に反映していきます。
主な課題認識と今後の取組方針は以下の通りです。
・新たに策定した取締役会ミッションステートメントの浸透と活用:
2026年4月1日付けで策定した「SOMPOホールディングス取締役会ミッションステートメント」を、取締役会および各法定委員会の具体的なアジェンダに反映させ、取締役会全体の共通認識・文化として定着を図り、実効的な取締役会運営と議論に繋げていく。
・取締役会の最適な構成の実現:
取締役の総員数、スキル、ジェンダー、国際性、グローバル保険ビジネスの理解といった多様性の観点を含め、取締役会の最適な構成についての議論を継続し、指名委員会との連携を強化していく。
・取締役会サクセッション・プランの強化:
指名委員会による取締役会サクセッション・プランの実効的な運用について、引き続き議論をさらに深め、取締役構成員の計画的なサクセッションの進捗を確保していく。
・経営戦略における議論の具体化:
経営戦略に関する議論の深化に向け、持株会社と事業子会社の役割・責任の整理をさらに進め、AIの進化等の環境変化を踏まえた事業ポートフォリオ・経営資源配分に関する、より深度のある議論を継続していく。

(3) SOMPOホールディングス取締役会ミッションステートメント
2025年度は、2024年度の取締役会実効性評価の課題に対応するため、「SOMPOホールディングス取締役会ミッションステートメント」の検討に取り組み、2026年4月1日付けで同ステートメントを策定しました。グループ全体の最適な持続的成長と企業価値の最大化を促進し、執行の果断なリスクテイクを後押しする等の取締役会の役割を定めています。今後、このミッションステートメントが取締役会の共通認識・文化として定着し、具体的な経営施策に繋がるよう、その機能性を継続的に検証・強化していきます。なお、2026年4月1日付けで「コーポレートガバナンス方針」の「3．取締役会および委員会」に記載しています。
(https://www.sompo-hd.com/company/governance/overview/policies/)

【補充原則4－14－2 取締役に対するトレーニングの方針】
当社は取締役に対して、ファイナンスに関する外部研修や法令改正・会計基準に関する勉強会等の、知識を習得するための機会を積極的に設ける等により、トレーニングを行っています。
取締役に対するトレーニングの方針については、当社ホームページにて公表しています。「コーポレート・ガバナンス方針」の「6．役員に対するトレーニング方針」に記載していますので、ご参照ください。
(https://www.sompo-hd.com/company/governance/overview/policies/)

【原則5－1 株主との建設的な対話に関する方針】
株主からの対話の申し込みに対しては、合理的な範囲で前向きに対応しており、積極的かつ建設的な対話を行っています。
取締役会は、株主との建設的な対話をさらに促進するため、IR体制や取組み方針の実行に必要な事項を決定します。なお、当社は当該年度のIR実施計画を立案の上、前年度の総括とともに取締役会に報告しています。

【補充原則5－1－2 株主との建設的な対話を促進するための方針】
(ⅰ) 株主との対話への経営陣の参画
株主および投資家の皆さまとの建設的な対話には、グループCEOを含む経営陣が中心となってこれにあたり、IR担当役員およびIR担当部署が推進する体制としています。
(ⅱ) 対話を補助する社内部署の有機的な連携
IR担当部門が中心となってその促進にあたり、経営企画部門・サステナブル経営推進部門・財務部門・経理部門・広報部門・運用部門・海外部門・グループ会社などの各部門と連携してこれを支援しています。
(ⅲ) 個別面談以外の充実した対話の手段
定期的な決算説明会に加え、時宜を得た投資家向けIRイベントを数多く開催し、経営陣によるタイムリーな情報発信や積極的な対話に努めています。
(ⅳ) 取締役会および経営陣へのフィードバック
投資家の関心や懸念事項については取締役会および経営陣に適時適切に報告しています。
(ⅴ) インサイダー情報管理
当社ウェブサイトを最大限活用し、即時・公平な情報開示を行っています。また、決算発表前一定期間における業績に関する対話は控えています。

IR活動等の詳細については本報告書の「III．2．IRに関する活動状況」も併せてご参照下さい。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年7月1日

該当項目に関する説明

当社グループは、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、資本循環経営のさらなる進化を通じて企業価値の向上を目指します。

1. 経営数値目標と進捗
当社は、資本コスト（7%と推計）を上回るリターンを実現するべく、2024年度から始まった中期経営計画において、最終年度となる2026年度までに修正連結ROE13～15%、修正EPS成長率12%超（年率）の達成を目標としています。
修正EPS成長率は、当初目標を大きく上回る見通しです。修正ROEについても、2025年度には13.4%となり、現中期経営計画の目標は概ね前倒しで達成していますが、現状に満足することなく、資本効率の向上に向けて引き続き取り組んでいきます。

2. 資本循環経営
当社は、当社グループの経営数値目標達成に向け、資本循環経営のさらなる進化を掲げており、「リスク削減・コントロール」、「リスクテイク・成長投資」および「株主還元」といった施策を確実に実行することで、資本循環サイクルの強化を図っていきます。
⑴ リスク削減・コントロール
・2030年度末までに政策株式の保有残高ゼロを目指しており、中期経営計画期間の削減計画額を当初6,000億円以上から9,700億円以上に上方修正しています。
・金利リスクの削減については概ね完了しており、現在は適切にコントロールしています。
・投資案件についてはEXIT判断を厳格に行うことなどにより、不採算事業からの早期撤退や資本の効率的な回収を進めています。
⑵ リスクテイク・成長投資
・中期経営計画のリスクテイクの方向性として、海外M&A・ウェルビーイングM&A・オーガニック成長・基盤強化の4領域を掲げています。
・海外M&Aにおいて、2026年2月にAspen社の買収が完了しましたが、資本コストを上回るROI実現を見込んでいます。
・今後も投資規律を持ちながらも、企業価値の向上に資するリスクテイク・成長投資を4領域で追求していきます。
⑶ 株主還元
・持続的な利益成長による増配の継続を基本とし、株価・資本の状況に応じた機動的な自己株式取得も選択肢とします。
・修正連結利益の直近3年平均の50%を基礎還元とし、利益成長により、総還元額（配当総額＋自己株式取得額）を拡大させていきます。

3. 新たな経営体制
当社グループの資本循環サイクルの強化および持続的成長を加速させるべく、2025年度からビジネス領域を「ＳＯＭＰＯ Ｐ＆Ｃ」と「ＳＯＭＰＯウェルビーイング」に集約し、事業や地域の枠を超えて連携を強化しています。2つのビジネス体制で「レジリエンスのさらなる向上」と「つなぐ・つながる」を推進・加速することでグループの持続的成長を目指します。

詳細については、統合レポート等をご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/ir/data/disclosure/hd/）
（https://www.sompo-hd.com/ir/data/session/2025/）

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	145,863,000	16.32
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	52,168,700	5.84
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103 （常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部）	30,465,752	3.41
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 （常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部）	24,830,794	2.78
ＳＯＭＰＯホールディングス従業員持株会	20,726,584	2.32
JP MORGAN CHASE BANK 380055 （常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部）	16,561,553	1.85
THE CHASE MANHATTAN BANK,N.A. LONDONSECS LENDING OMNIBUS ACCOUNT （常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部）	15,441,589	1.73
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042 （常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部）	13,061,199	1.46
GOVERNMENT OF NORWAY （常任代理人　シティバンク、エヌ・エイ東京支店）	12,767,358	1.43
JP MORGAN CHASE BANK 385781 （常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部）	12,701,327	1.42

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

上記大株主の状況は、2026年3月31日現在の株主名簿に基づいて記載しています。
※1．所有株式数の割合は、当社所有の自己株式（40,398千株）を除く発行済株式の総数に対するものです。なお、当該自己株式数には「株式給付信託（ＢＢＴ）」制度のために設定したみずほ信託銀行株式会社（再信託受託者：株式会社日本カストディ銀行（信託Ｅ口））が所有する当社株式1,587千株は含まれていません。
※2．2025年9月19日付けで公衆の縦覧に供されている変更報告書において、三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社およびその共同保有者であるアモーヴァ・アセットマネジメント株式会社が2025年9月15日現在で当社株式44,230千株（発行済株式総数の4.73%）を所有している旨が記載されているものの、当社として当事業年度末時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めていません。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	保険業
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

＜グループ経営に関する考え方及び方針＞
ＳＯＭＰＯグループは、130年を超える歴史で培った国内損害保険事業の顧客基盤、この10余年で得た海外コマーシャル保険分野での専門性、また保険と介護両事業の大手プレーヤーであるという強みを最大限に活かしたグループ戦略の遂行を通じた持続的な企業価値向上を追求しています。
2024年度からの3年間の中期経営計画では、「レジリエンスのさらなる向上」と「つなぐ・つながる」を重点目標とし、その実現に向けた取組みを加速するために2025年度からはグループの事業を「ＳＯＭＰＯ Ｐ＆Ｃ（損害保険事業）」と「ＳＯＭＰＯウェルビーイング」の2つのビジネス領域に集約しました。
ＳＯＭＰＯ Ｐ＆Ｃ（損害保険事業）では、国内外の損害保険事業の一体運営によるベスト・プラクティスの共有や再保険・資産運用におけるシナジー発揮などを通じて、規模拡大と収益性向上を目指します。また、ＳＯＭＰＯウェルビーイングでは、少子高齢化の中で顕在化する「健康の不」「老後資金の不」「介護の不」を解消する商品やサービスの創出をグループ一体となって推進します。
これらの戦略遂行を支える基盤強化として、生成AIの業務実装やデータの利活用にも積極的に資本を投下し、生産性の抜本的な向上や新たなソリューションの開発を加速させています。

＜上場関連会社を有する意義及び上場関連会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策＞
当社は、上場関連会社として、ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社（東証グロース。以下「ＷＣＣ」といいます。）および株式会社ＡＢＥＪＡ（東証グロース。以下「ＡＢＥＪＡ」といいます。）を有しています。両社と当社グループとの間の取引関係については、協業取引のほか、役員の派遣、出向等の人材交流目的の取引がありますが、取引条件につきましては、一般的に行われている取引条件と同一の基準を基本とし、市場価格を勘案した上で合理的な判断に基づき、公正かつ適正に決定する体制を築いています。また、株主共同の利益を追求すると共に、少数株主の利益にも配慮する方針を有しています。

①ＷＣＣ（持株比率：32.1%　※2026年3月末現在）
ＷＣＣは、「企業と人を元気にする。」というコーポレートビジョンの下で、国内のみならずグローバル経済を牽引する企業や、そこで働く従業員やご家族の生活を支える健康保険組合等、全国で約3,500を超える法人向けにコーポレート・ウェルネス領域における健診ソリューション事業と健康管理クラウド事業等を展開しています。
ＳＯＭＰＯウェルビーイングが目指す、幅広い健康・疾病予防関連サービスのシームレスかつトータルな提供を実現するために、ＷＣＣが持つユニークなプラットフォーム型ソリューションは必要不可欠です。
2026年6月末現在、ＷＣＣの取締役5名のうち社外取締役は3名（当社出身者1名を含む）です。また、当社はＷＣＣに対し、グループ基本方針に基づくグループとしての最低限必要な経営管理は行いますが、ＷＣＣとの間で事前承認事項・事前協議事項等を定めておらず、ＷＣＣの独立した自律的な経営による事業活動を尊重しています。
当社としては、今後有望なコーポレート・ウェルネス領域においてＷＣＣが上場会社として自社のサービスやソリューションを磨き上げることが、当社とのシナジーの観点からも望ましいと判断しています。

②ＡＢＥＪＡ（持株比率：17.1%　※2026年3月末現在）
ＡＢＥＪＡは、「ゆたかな世界を、実装する」をビジョンに掲げ、基幹業務におけるAI導入支援等を通じた300社を超える顧客のデジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）を実現しています。
当社においても、デジタル分野における戦略的パートナーとして、AIを活用した当社グループ会社のオペレーション高度化・効率化のほか、当社グループ役員・社員のデジタル・ケイパビリティの向上を教育面から支えています。
当社は、当社子会社であるSOMPO Light Vortex株式会社からＡＢＥＪＡに取締役1名（全7名※2026年6月末現在）を派遣しており、ＡＢＥＪＡに対し、グループ基本方針に基づくグループとしての最低限必要な経営管理は行いますが、当社の事前承認を要する取引や業務はなく、ＡＢＥＪＡの経営の独立性・自律性は確保されていると判断しています。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	指名委員会等設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	11名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
東　和浩	他の会社の出身者											
柴田　美鈴	弁護士											
山田　メユミ	他の会社の出身者											
和賀　昌之	他の会社の出身者											
梶川　融	公認会計士											
ジェフリー・ヘイマン	他の会社の出身者											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
東　和浩	○	○		○	大阪商工会議所副会頭 本田技研工業株式会社取締役 株式会社良品計画取締役	銀行事業における財務、経営管理などの経験に加え、一般社団法人大阪銀行協会会長、大阪商工会議所副会頭など財界の要職を歴任しており、大企業の経営トップとしての豊富な知見と経験を活かして当社に適切な助言をいただくことが期待できることに加え、取締役会議長としてより実質的な議論を促進する議事運営を行うなど取締役会の実効性向上にも寄与しているため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。
柴田　美鈴			○	○	弁護士 デリカフーズホールディングス株式会社取締役 株式会社パイロットコーポレーション取締役	法律家としての豊富な知識と経験を有し、取締役会の監督機能および意思決定機能強化の観点から、ガバナンス、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンについて、当社に適切な助言をいただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。
山田　メユミ	○	○		○	株式会社アイスタイル取締役 株式会社セブン＆アイ・ホールディングス取締役	経営者としての起業、事業経営の経験に加え、デジタルを含めたマーケティングに関する豊富な実業経験や、政府関係委員会等の委員を歴任し、政策策定に参画するなど高い知見を有している他、女性活躍推進にも積極的に取り組むなど、当社の重要戦略であるダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンに関しても適切な助言をいただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。
和賀　昌之			○	○	―――	化学メーカーでの国内外における各事業部門、本社部門の要職を歴任し、グローバルな組織の経営経験、人事制度や企業文化の変革を牽引した経験を有しており、大企業の経営トップとしての経験と実績を活かして当社に適切な助言をいただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。
梶川　融			○	○	公認会計士 太陽有限責任監査法人会長 株式会社柿安本店監査役 キッコーマン株式会社監査役 三菱鉛筆株式会社監査役	公認会計士としての専門的な見識および経験に加え、監査法人の経営者としての豊富な経験を有しており、これらの豊富な知見と経験を活かして当社に適切な助言をいただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。
ジェフリー・ヘイマン				○	Lakeview Timbers社Founder and CEO	世界有数の保険グループで要職を歴任し、大規模グローバル事業の戦略的な理解と日本マーケットへの理解を併せ持ち、またリスク投資委員会議長、取締役会議長の経験から保険リスクガバナンスに関する高い知見も有しており、これらの実績を活かして、グローバルな視点から当社取締役会のモニタリング機能の強化や執行に対する的確な牽制と監督を行うことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
指名委員会	3	0	1	2	社外取締役
報酬委員会	3	0	1	2	社外取締役
監査委員会	5	2	2	3	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	5名

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
奥村　幹夫	あり	あり	×	×	なし
原　伸一	あり	あり	○	○	なし
田尻　克至	あり	あり	×	×	なし
楢﨑　浩一	なし	なし	×	×	なし
高橋　幸嗣	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

当社は、監査委員会による監査の実効性を確保するため、監査委員会の職務を補助する専担の組織として監査委員会室を設置しています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査部門は、内部監査計画の策定にあたり、監査委員会と協議を行うこととしています。また、内部監査部門による監査結果はすべて監査委員会に報告されます。監査委員会は、必要に応じて内部監査部に調査を求め、調査結果を監査委員会監査に活用しています。また、内部監査部門は、会計監査人と緊密な連携を保ち定期的に意見交換を行っています。

監査委員会は、監査計画の策定や監査の実施にあたり、内部監査部長に監査委員会への同席を求め、定期的に意見･情報交換を行うことで効率的な監査を実施するよう努めるとともに、会計監査人とリスク認識や監査計画を含む監査内容の理解を相互に深め、監査の実施状況についての説明を受けて意見交換を行っています。また、会計監査人の監査品質を確保するため、十分な監査時間が確保できることを確認したうえで会計監査人の監査報酬額の決定に同意を与えています。さらに、会計監査人が代表執行役をはじめとする経営陣幹部へのアクセスや内部監査部門等との連携が可能となるよう会計監査人の監査環境の整備にも配慮しています。
なお、監査委員会が会計監査人から監査結果等の報告を受ける場合には、内部監査部門が同席し、3つの監査が認識の共有化を図っています。

内部監査部門、監査委員会および会計監査人は、各々の監査手続等において、内部統制部門（経営管理部門･経理部門等）と適宜意見･情報交換を行っています。内部統制部門は、これらの3つの監査における意見･情報交換の結果や監査結果を踏まえ、内部統制の強化に取り組んでいます。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名

その他独立役員に関する事項

当社は、全ての社外取締役を独立役員に指定しています。
なお、社外取締役を選任するための当社からの独立性に関する基準は、次のとおりであります。
当社は、次に掲げる事項に基づいて社外取締役の当社からの独立性を判断します。
1．人的関係：当社グループの役職員との親族関係、その出身会社と当社との役員の相互就任状況
2．資本的関係：当社株式の保有、当社グループによる株式保有の状況
3．取引関係：当社グループとの取引・寄付の状況
4．上記以外の重要な利害関係
社外取締役の候補者が次に掲げる事由に該当するときは、社外取締役を中心に組成する指名・報酬委員会が独立性の有無を審査し、取締役会が最終判断した後に、株主総会に選任議案を提出するとともに、各金融商品取引所の定める独立役員として届け出ます。
（1）人的関係
①現在または過去10 年間（非業務執行取締役、監査役であった者はその就任前10年間）において、当社または子会社の業務執行取締役※1・執行役・執行役員・使用人である者・あった者
②現在または過去5年間において、当社または子会社の業務執行取締役・執行役・執行役員・重要な使用人※2である者・あった者の親族※3
③当社または子会社から取締役（常勤・非常勤を問わない）を受け入れている会社
またはその親会社・子会社の取締役・監査役・会計参与・執行役・執行役員
（2）資本的関係
①当社が議決権10%以上を保有する会社の取締役・監査役・会計参与・執行役・執行役員・使用人
②当社が議決権10%以上を保有する会社の取締役・監査役・会計参与・執行役・執行役員の親族
③現在または過去5年間において、当社の議決権10%以上を保有する者・保有していた者（法人の場合は当該社またはその親会社・重要な子会社※4 の取締役・監査役・会計参与・執行役・理事・執行役員・使用人である者・あった者）
④現在または過去5年間において、当社の議決権10%以上を保有する者・保有していた者の親族（法人の場合は当該社の取締役・監査役・会計参与・執行役・理事・執行役員である者・あった者の親族）
（3）取引関係
①現在または過去3事業年度の平均で、当社または子会社が当社の年間連結総売上高の2%以上の支払を受けている者・受けた者またはその親族（法人の場合は当該社またはその親会社・重要な子会社の業務執行取締役・執行役・執行役員である者・あった者もしくはその親族または使用人である者・あった者）
②現在または過去3事業年度の平均で、その者の年間連結総売上高の2%以上の支払を当社または子会社から受けている者・受けた者またはその親族（法人の場合は当該社またはその親会社・重要な子会社の業務執行取締役・執行役・執行役員である者・あった者もしくはその親族または使用人である者・あった者）
③過去3事業年度の平均で年間1,000 万円を超える寄付・助成を当社または子会社から受けている公益財団法人・公益社団法人・非営利法人等の理事（業務執行に当たる者に限る）・その他の業務執行者またはその親族
④現在または過去3年間において、当社が資金調達（必要不可欠であり代替性がない程度に依存しているもの）している金融機関その他大口債権者またはその親会社・重要な子会社の取締役・監査役・会計参与・執行役・執行役員もしくはその親族または使用人
⑤当社または子会社の会計監査人である公認会計士（もしくは税理士）または監査法人（もしくは税理士法人）の社員・パートナー・従業員および過去3年間においてそれらの者であって、当社または子会社の監査業務を実際に担当（補助的関与は除く）していた者（現在退職・退所している者を含む）
⑥当社または子会社の会計監査人である公認会計士（もしくは税理士）または監査法人（もしくは税理士法人）の社員・パートナーの親族
⑦当社または子会社の会計監査人である公認会計士（もしくは税理士）または監査法人（もしくは税理士法人）の従業員であって、当社または子会社の監査業務（補助的関与は除く）を現在実際に担当している者、および過去3年間において当社または子会社の会計監査人である公認会計士（もしくは税理士）または監査法人（もしくは税理士法人）の社員・パートナー・従業員であって、当該期間において、当社または子会社の監査業務（補助的関与は除く）を実際に担当していた者の親族
⑧上記⑤以外の弁護士・公認会計士等のコンサルタントであって、役員報酬以外に当社または子会社から過去3年間の平均で年間1,000 万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者、および上記⑤以外の法律事務所・監査法人等のコンサルティング・ファームその他の専門的なアドバイザリー・ファームであって、過去3事業年度の平均でそのファームの連結総売上高の2%以上の支払を当社または子会社から受けたファームの社員・パートナー・アソシエイト・従業員である者・あった者またはその親族
（4）重要な利害関係
（1）～（3）以外で重要な利害関係があると認められる者
※1「業務執行取締役」とは、会社法第363 条第1項各号所掲の取締役及び当該会社の業務を執行したその他の取締役をいう。（以下同じ）
※2「重要な使用人」とは、会社法第362 条第4項第3号所定の「重要な使用人」に該当する者をいう。（以下同じ）
※3「親族」とは、配偶者・二親等以内の親族・同居の親族をいう。（以下同じ）
※4「重要な子会社」とは、当該会社の最近事業年度に係る事業報告の「重要な親会社及び子会社の状況」（会社法施行規則第120 条第1項第7号）等の項目またはその他の当該会社が一般に公表する資料において、重要な子会社として記載されている子会社をいう。（以下同じ）
※5 上記（2）③・④、（3）①・②・⑧に規定する「あった者」とは、過去5年以内に該当する場合をいう。

【インセンティブ関係】

取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

当社は報酬委員会において、役員に当社の企業価値の持続的な向上の動機づけを図るとともに、役員と株主との価値共有を進めるために、現物株式と同じ経済的価値を提供する株価連動型報酬制度（ファントムストック）を導入しています。
株価連動型株式報酬制度の対象者：社内取締役、執行役、その他

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役・執行役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
(個別の執行役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書において、役員区分(取締役、監査役および執行役)ごとの報酬等の総額および報酬等の種類別の総額を開示しています。
当社は、連結報酬等の総額が1億円以上の役員につき、個別に報酬額の開示を行う方針としています。2025年度は奥村幹夫氏が356百万円(うち金銭で支給する固定報酬(月例報酬)および業績連動報酬はそれぞれ100百万円および174百万円)、濵田昌宏氏が141百万円(うち金銭で支給する報酬は固定報酬(月例報酬)および業績連動報酬はそれぞれ51百万円および53百万円)、原伸一氏が124百万円(うち金銭で支給する固定報酬(月例報酬)および業績連動報酬はそれぞれ47百万円および49百万円)、楢﨑浩一氏が144百万円(うち金銭で支給する報酬は固定報酬(月例報酬)および業績連動報酬はそれぞれ47百万円および44万円)でした。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

【役員報酬制度の考え方と具体的算定方法】
1.役員報酬制度の位置づけ
当社は、役員報酬制度をコーポレート・ガバナンスにおける重要事項と位置づけています。そして、当社の役員報酬制度は、中長期的な企業価値の最大化に向け執行部門の適切かつ果断なリスクテイクを後押しし、公正かつ競争力のあるものとしています。そのために、当社の役員報酬制度は、社外取締役を委員長とする報酬委員会において、客観的な視点を取り入れながら設計しています。
なお、当社は、後述の「役員報酬決定方針」において、役員報酬に関わる基本理念をはじめ、報酬構成や役職区分ごとの報酬決定方法、各報酬の内容等について定めています。
2.当社の役員報酬制度
当社は、2024年度を開始初年度とする中期経営計画期間において、損害保険事業におけるレジリエンスの向上およびウェルビーイング事業におけるお客さまへのシームレスなサービス提供を「SOMPOグループが目指す姿」とし、実現に取り組んでいます。これらの取組みを主導する役員に対するガバナンスおよびインセンティブ提供の仕組みとして、ミッションの大きさや取組み、会社業績に連動した役員報酬を位置づけています。
当社では、「ミッション・ドリブン(使命感とやりがいを感じ、当事者意識を持って働く)&リザルト・オリエンテッド(実現志向)」の思想に基づき、各役員は、自らの役割・使命を示し行動すべきと定めています。これらの役員に対する処遇は、役職やポジションのみに応じて固定的に決められるものではなく、未来志向でチャレンジするミッションの大きさとその成果に応じて決定されるべきであるという理念のもとに役員報酬制度を設計しています。
(1)総報酬パッケージの決定プロセス
当社では、それぞれの役員に課しているミッションの大きさ等を考慮したうえで、報酬水準を個別的に設定しています。そのため、従来型の役位別の報酬テーブルに基づいて報酬を決定するといったアプローチを当社では採っていません。
(2)報酬構成
役員報酬は、各役員の役割や職責に基づいて支給する「固定報酬(月例報酬)」と、業績等に連動する「変動報酬」で構成します。変動報酬は、毎年の業績に応じて年度単位で支給する短期業績連動報酬である「業績連動報酬」と、中長期的な企業価値向上と報酬の連動性を高めることを目的とした長期業績連動報酬としての「株価連動型報酬制度(ファントムストック)」で構成されており、単年度だけでなく中長期的な視点で業績や株価を意識した経営を動機づける設計となっています。
(3)報酬要素ごとの考え方と算定方法
■固定報酬(月例報酬)
当社の固定報酬(月例報酬)は、役員ごとのポストの職責等に応じて設定されており、原則として毎月同額を支給します。
固定報酬(月例報酬)の金額は、ポスト・グレーディング(ポストによる格付)に基づく総報酬パッケージ額を標準額とし、個別のミッションを考慮しつつ、それぞれの役割、責任の性質に応じて基準額を定め、外部報酬コンサルティング会社が実施する役員報酬調査に基づくマーケット報酬水準を参照したうえで妥当と考えられる水準に決定しています。
■業績連動報酬
当社は、役員報酬制度と事業戦略を整合させ、グループの成長に向けた役員の業績向上の意識を高める仕組みとして、各事業の単年度業績に対する役員の貢献に報いる業績連動報酬制度を導入しています。
・業績連動報酬は業績連動報酬基準額に、単年度の財務目標および戦略目標の達成度を反映して決定します。
・業績連動報酬の基準額は、ターゲットとなる財務目標および戦略目標を達成した際に支払われる金額を指し、役員別に個別に異なる基準額を設定します。
・業績連動報酬は、財務業績連動報酬と戦略業績連動報酬により構成され、それぞれの基準額の配分割合は、各役員のミッションの性質に応じて、報酬委員会が決定します。
・財務目標に適用する業績指標は、事業年度における修正連結ROE等とし、指標の目標額(事業計画値)に対する実績、および過去の実績に対する事業年度の実績に応じて係数を決定します。

・戦略目標に適用する業績指標は、それぞれの役員のミッションに応じてグループＣＥＯまたはビジネスＣＥＯ等の評価担当役員と合意した指標とし、その目標の達成度合いに応じて係数を決定します。
・戦略目標に適用する業績指標には、未実現財務価値指標に関し、一部の役員にエンゲージメント指標を設定しています。
・業績連動報酬には、よりガバナンスを高める仕組みとして、クローバック条項を導入しています。
■株価連動型報酬制度（ファントムストック（以下「ＰＳ」といいます。））
株価連動型報酬は、付与されたユニット数に加え、当社株価および配当金に応じて受給額が変動する報酬であり、当社の中長期的な成長に連動する形を採っています。
・ユニット数は、ミッションの大きさ等に応じて決定される株価連動型報酬基準額に、原則、戦略目標の達成度および相対ＴＳＲ（株主総利回り）を反映して決定します。
・付与されたユニット数はＰＳ①およびＰＳ②に区分され、付与日から3年後に権利確定します。
・役員は、ＰＳ①については任意の時期に、またＰＳ②については退任時のみに権利行使を行うことができ、権利行使されたユニット数に権利行使時の当社株価を乗じ、また権利行使時までに累積された配当金に相当する金額を加算して支給金額を算出します。
・株価連動型報酬には、よりガバナンスを高める仕組みとして、マルス条項およびクローバック条項を導入しています。

【当社が定める役員報酬決定方針】
当社は役員報酬を会社業績・企業価値向上の観点で重要な事項として位置づけ、以下のとおり「役員報酬決定方針」を定めます。
1．役員報酬に関わる基本理念（グループ共通）
当社は、「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」をパーパスとして掲げ、この実現に向け役職員の判断・行動の拠り所である価値観（誠実・自律・多様性）を起点とした期待行動を定義している。この期待行動を率先垂範し、役職員を牽引する役員の報酬については、以下を基本理念とします。
①当社のステークホルダーに対して中長期的かつ持続的な価値創出に繋がる報酬制度であること
②優秀な人材を当社グループの経営陣として獲得・確保できる報酬水準、報酬制度であること
③報酬の内容は、未来志向でチャレンジするミッションの大きさとその成果に応じて決定されること。なお、役職やポジションに応じた固定的な要素を考慮することがある
④役員報酬制度が事業戦略に整合したものであり、グループの成長に向けた役員の業績向上の意識を高めること
⑤単年度業績のみでなく、中長期的な業績や役員の取組を報酬に反映したものであること
⑥当社および主要な子会社の報酬制度については、当社に設置する報酬委員会での審議プロセスを通じて、ステークホルダーへの説明責任を果たしうる客観性・透明性および公正性が担保されていること
2．当社の役員報酬制度
当社の役員報酬制度は以下の内容を適用します。ただし、以下の内容を適用しない合理的な理由がある場合は、報酬委員会が個別の報酬金額・構成について審議の上、決定します。
①取締役の報酬構成および決定方法
取締役報酬は、月例報酬・業績連動報酬および株価連動型報酬により構成します。月例報酬・業績連動報酬および株価連動型報酬は、社外・社内の別、常勤・非常勤の別に応じて、月例報酬については定額の金額を、業績連動報酬および株価連動型報酬については、それぞれ基準額・基準ユニット数（1ユニット＝当社普通株式1株相当の金銭）を決定します。
ただし、非業務執行取締役に対する業績連動報酬および株価連動型報酬の支給は行いません。
なお、執行役を兼務する取締役に対しては、取締役としての報酬と執行役としての報酬を合算して支給します。
業績連動報酬および株価連動型報酬の概要は、以下③④記載の通りです。
②執行役および執行役員の報酬構成および決定方法
執行役および執行役員の報酬は、月例報酬・業績連動報酬および株価連動型報酬により構成します。執行役および執行役員の報酬金額・構成は、事業環境や役員報酬のマーケット水準を踏まえ、ミッションの大きさ等を反映して決定するものとします。
なお、月例報酬については定額の金額を、業績連動報酬および株価連動型報酬については、それぞれ基準額・基準ユニット数（1ユニット＝当社普通株式1株相当の金銭）を決定します。
業績連動報酬および株価連動型報酬の概要は、以下③④記載の通りです。
③業績連動報酬制度
当社は、役員報酬制度と事業戦略を整合させ、グループの成長に向けた役員の業績向上の意識を高める仕組として、業績連動報酬制度を導入しており、その概要は以下の通りです。
・業績連動報酬は業績連動報酬基準額に、単年度の財務目標および戦略目標の達成度を反映して決定します。
・業績連動報酬の基準額は、ターゲットとなる財務目標および戦略目標を達成した際に支払われる金額を指し、役員別に個別に異なる基準額を設定します。
・業績連動報酬は、財務業績連動報酬と戦略業績連動報酬により構成され、それぞれの基準額の配分割合は、各役員のミッションの性質に応じて、報酬委員会が決定します。
・財務目標に適用する業績指標は、事業年度における修正連結ＲＯＥ等とし、指標の目標額（事業計画値）に対する実績に応じて係数を決定します。
・戦略目標に適用する業績指標は、それぞれの役員のミッションに応じてグループＣＥＯまたはビジネスＣＥＯ等の評価担当役員と合意した指標とし、その目標の達成度合いに応じて係数を決定します。
④株価連動型報酬制度
当社は、役員に当社の企業価値の持続的な向上の動機づけを図るとともに、役員と株主との価値共有を進めるために、現物株式と同じ経済的価値を提供する株価連動型報酬制度を導入しており、その概要は以下の通りです。
・株価連動型報酬は、付与されたユニット数に、当社株価および配当金に相当する金額を反映します。
・ユニット数は、ミッションの大きさ等に応じて決定される株価連動型報酬基準額に、原則、戦略目標の達成度および相対ＴＳＲ（株主総利回り）を反映して決定します。
・付与されたユニット数はＰＳ①およびＰＳ②に区分され、付与日から3年後に権利確定します。
・役員は、ＰＳ①については任意の時期に、またＰＳ②については退任時のみに権利行使を行うことができ、権利行使されたユニット数に権利行使時の当社株価を乗じ、また権利行使時までに累積された配当金に相当する金額を加算して支給金額を算出します。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会開催にあたっては、取締役会事務局の法務部および各議案の所管部署が、社外取締役に事前説明を行う体制としています。また、指名委員会および報酬委員会は人事部が、監査委員会は監査委員会室が、それぞれ委員会事務局として社外取締役を補佐する体制としています。
なお、社外取締役に対して「統合レポート」「有価証券報告書」「ＩＲ説明会資料」等、各種情報提供にも努めています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0 名

その他の事項

当社は、グループＣＥＯ、執行役社長等経験者等に対して、「特別顧問」を委嘱する場合がありますが、経営上の助言に関わる役割・権限はなく、経済団体活動や社会貢献活動・文化的活動などの対外活動を担うことを目的とし、任期は1年、取締役会の決議により委嘱することとしています。

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）

取締役会は、グループ経営の基本方針およびその根幹となる内部統制基本方針の決定、執行役および主要な執行役員の選任、取締役および執行役の職務執行の監督を行っています。さらに、業務執行の決定について法律で認められる限りにおいて原則として執行役に委任することで、取締役会の監督機能の一段の強化と執行のさらなるスピードアップを共に図っています。
また、委員長および委員の過半数を社外取締役とする指名委員会、監査委員会、報酬委員会の適切な職務執行により、取締役、執行役および主要な執行役員の選任、職務の監査、処遇の透明性の確保等を図り、よりコーポレート・ガバナンスが機能する体制を整備・維持しています。
業務執行体制では、グループＣＥＯの全体統括のもと、執行役が取締役会から委任を受けた業務執行の決定および業務執行を担うとともに、ビジネスＣＥＯを配置して、その統括のもと各事業担当の執行役員が持続的な企業価値の向上とグループ内のシナジー最大化を追求する「ビジネスＣＥＯ制」、グループＣｘＯが各領域における高い専門性をビジネス領域横断で発揮し、グループベストを追求する「グループＣｘＯ制」を採用し、敏捷かつ柔軟な意思決定および業務執行ならびに権限・責任の明確化を図っています。
また、当社では、グループ全体の経営戦略や業務執行方針等の経営に重大な影響を与えるテーマを協議するために、グループＣＥＯの諮問機関として執行部門の会議体であるグループ執行会議を設置しています。
当社は、コーポレート・ガバナンスの透明性と公正性の向上を継続して図り、すべてのステークホルダーとの信頼関係を強化することが重要と考え、取締役会においてコーポレート・ガバナンス方針を定め、統治組織の全体像および統治の仕組の構築に係る基本方針を明らかにしています。
また、コーポレート・ガバナンスの継続的な深化、実効性の向上のため、取締役会の役割・責務を明確化した「ＳＯＭＰＯホールディングス取締役会ミッションステートメント」を定めています。「コーポレート・ガバナンス方針」の「3．取締役会および委員会」に記載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/company/governance/overview/policies/）

（取締役および取締役会）
取締役会は、法令または定款で定められた責務を履行するほか、取締役会規則に定める経営に関する重要項目を決定するとともに、業務執行の状況に対して、監督機能を発揮しています。
取締役会の議長は、社外取締役の中から選定します。
※2024年4月1日より社外取締役である東和浩氏が取締役会議長に就任しています。
取締役会の開催にあたっては、その都度、社外取締役向けに事前説明会を開催して議案の説明を行います。事前説明会で出された社外取締役の意見・質疑内容等は取締役会開催前に出席役員全員で共有し、取締役会と事前説明会を一体的に運営しています。また、取締役に対して必要に応じて執行部門や取締役会事務局から適時に情報提供を行っているほか、ファイナンスに関する外部研修や法令改正・会計基準に関する勉強会等、取締役としての職務遂行上必要となる知識を習得するための機会を積極的に設けています。
さらに、2026年4月に「ＳＯＭＰＯホールディングス取締役会ミッションステートメント」を策定し、ＳＯＭＰＯのパーパス 実現に向けて、信頼回復と中長期的な企業価値の最大化を取締役会の最も重要な責務とし、執行部門による健全で力強い経営の推進と果断なリスクテイクを強力に後押しし、その意思決定・進捗につき、規律をもって監督する方針を明確にしています。これらの取組みを通じて、取締役会における建設的で充実した議論および取締役会運営の実効性の確保を図ります。なお、社外取締役相互の連携および執行の最高責任者と自由な意見交換を図るため、社外取締役とグループＣＥＯによる会合等を定期的に開催しています。
社外取締役は、役員選任方針に従い、中長期的な戦略実行の中で、環境変化および重点的に取り組む経営課題の変化を踏まえ、様々な分野で広い知見や経験を持つ者とし、グローバル経営、コーポレート・ガバナンス、イノベーション・投資戦略などの観点に社外の目を導入しています。
取締役の任期は、その各事業年度の経営に対する責任を明らかにするために、選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとしています。
なお、第16回定時株主総会終結時の取締役は、11名のうち半数を超える6名を社外取締役としており、日本人10名・外国人1名、男性9名・女性2名の構成です。また、平均在任期間は3.1年です。

（指名委員会）
指名委員会は、取締役、執行役、執行役員および特別顧問の選任方針・選任基準を定め、候補者案を決定するとともに、業務内容・規模等に応じ、子会社の取締役、執行役員および特別顧問の選任についても関与します。
また、指名委員会は、グループＣＥＯをはじめとした執行役および執行役員の個人業績評価に基づく選解任審議を行うことで、透明性を高め、ガバナンスの向上を図ります。
委員会は、取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、委員会の独立性および中立性を確保するために、委員の過半数を社外取締役から選定することとしています。また、委員長は社外取締役である委員の中から選定しています。

（報酬委員会）

報酬委員会は、取締役、執行役および執行役員の評価ならびに取締役、執行役、執行役員および特別顧問の報酬体系・報酬について決定するほか、業務内容・規模等に応じ、子会社の取締役、執行役員および特別顧問の報酬等についても関与します。
また、報酬委員会は、グループCEOをはじめとした執行役および執行役員の個人業績評価を行うことにより、報酬決定プロセスの透明性・客観性を高め、ガバナンスの向上を図ります。
委員会は、取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、委員会の独立性および中立性を確保するために、委員の過半数を社外取締役から選定することとしています。また、委員長は社外取締役である委員の中から選定しています。

(指名委員会および報酬委員会の構成)
指名委員会および報酬委員会は、独立性および中立性を確保するために、委員の過半数を社外取締役から選定することとしていますが、両委員会の本報告書の提出日現在の委員3名であり、社外取締役が過半数を占めています。

(グループCEOおよび役員の業績評価・選解任プロセス)
当社のグループCEOを含む執行役は、役員業績評価制度に基づき、自らの責務(ミッション)を明確に示し、その遂行状況について報酬委員会により業績評価を受け、その評価結果は指名委員会による毎年の役員の再任判断にも反映されます。
業務執行に関しては、取締役会においても執行サイドから都度報告が行われますが、指名委員会および報酬委員会は、必要に応じて、グループCEOおよびその他の執行役等を委員会に出席させ、その意見または説明を求めることとしています。
また、指名委員会および報酬委員会の委員がグループCEOと委員会以外の場で、グループトップの役割・使命について定期的に論議し、その遂行状況について評価を行うこととしており、このようなプロセスは、グループCEOをはじめとする役員の選任(再任)・解任プロセスの客観性、適時性、透明性を担保しています。

(監査委員会)
監査委員会は、取締役および執行役の職務の執行の適法性・妥当性について監査を行い、監査報告の作成を行うほか、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容を決定します。
また、会計監査人の報酬等の決定について同意権を行使します。
監査委員会は、上述の監査が実効性をもって実施されるよう監査基準、監査の基本方針および監査計画を策定し、組織的に監査を実施します。
委員会は、執行役を兼務しない取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、委員の過半数を社外取締役から選定することとしています。
また、委員長は原則社外取締役である委員の中から選定し、当社グループの業務に精通した常勤監査委員および財務・会計にかかわる専門的知見を有する監査委員を原則1名以上配置しています。

(責任限定契約の締結)
当社は、会社法第427 条第1項の規定により、社外取締役との間に、任務を怠ったことによる損害賠償責任を限定する契約(責任限定契約)を締結することができる旨およびこの場合において当該責任限定契約に基づく責任の限度額は法令が規定する額とする旨を定款に定めています。この定款の定めに基づき、当社は、社外取締役との間で責任限定契約を締結しています。

(役員等賠償責任保険契約の締結)
当社は、会社法第430条の3第1項の規定により、役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しています。これにより、取締役等がその職務の執行に関し責任を負うこと、または当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害が填補されます。ただし、故意または重過失に起因して生じた損害は填補されない等の免責事由があります。なお、保険料は全額当社が負担しています。

(業務執行体制・執行役)
執行役は、取締役会から委任を受けた業務執行の決定および業務執行を担い、法令または定款、社内規程等に沿った職務範囲において、当社グループの経営戦略に基づく業務執行を行います。執行役員は、執行役から業務執行権限の一部委譲を受けて、業務の執行を担当します。
グループCEOは、当社グループの経営全般を統括する最高責任者として、非連続な環境変化に対し、敏捷かつ柔軟にグループ経営を行うために、各ビジネス領域の最高責任者であるビジネスCEO、各事業の責任者である事業担当およびグループ全体の各機能領域の最高責任者であるグループCxOを戦略的に置き、グループの経営全般を統括します。
ビジネスCEOは、ビジネス領域の最高責任者として、SOMPO P&C CEOおよびSOMPOウェルビーイングCEOを置き、グループCEOから一部権限を委譲して、企業価値の最大化に向けて各ビジネス領域における戦略立案、投資判断の統括等を行います。
事業担当は、事業の責任者として、国内損害保険事業担当、海外保険事業担当、国内生命保険事業担当および介護事業担当を置き、ビジネスCEOの統括のもと各事業における健全性を確保しながら、戦略の実行、投資判断および人材配置等を敏捷かつ迅速に行います。
グループCxOは、グループ全体の各機能領域における最高責任者として、グループCFO(ファイナンス領域)、グループCHRO(人事領域)、グループCRO(リスク管理領域)、グループCDO(デジタル領域)、グループCSuO(サステナビリティ領域)、グループCDaO(データ領域)、グループCIO(IT領域)、グループCAE(内部監査領域)等を置き、担当する機能領域に関する知見・専門性を活かし、グループ会社との役員間コミュニケーションなど役割・機能等を果たすために必要な業務遂行を行います。

(グループ執行会議)
グループ執行会議はグループCEOの諮問機関かつ執行部門の会議体として、グループ全体の経営戦略や業務執行方針等の経営に重大な影響を与えるテーマを協議します。
グループ執行会議は、グループCEOを議長とし、ビジネスCEO、事業担当、グループCxO、領域担当等で構成されます。

(任意委員会)
・グループERM委員会
グループ執行会議の下部組織として設置し、当社グループの戦略的リスク経営における重要事項や当社グループを取り巻く重大リスク等について、グループ横断の経営論議を行います。
・グローバル・トランザクション専門委員会
グループ執行会議の下部組織として設置し、海外保険事業における投資の適正性を評価します。
・投資委員会
グループ執行会議の下部組織として設置し、グループの事業拡大、新規事業開発等のために行う投資活動について、専門的かつ公平な見地から評価を行います。
・グループ資産運用委員会
グループ執行会議の下部組織として設置し、当社グループの資産運用について、グループ横断で協議を行います。

(マネジメントボード)
・SOMPO P&C マネジメントボード
SOMPO P&C CEOの諮問機関として設置し、国内損害保険事業および海外保険事業を中心とするグループの経営戦略や業務遂行の方針、実行等に係るテーマを協議します。

・SOMPOウェルビーイング マネジメントボード
SOMPOウェルビーイングCEOの諮問機関として、国内生命保険事業、介護事業等を中心とする「つなぐ・つながる」の推進およびお客さまの行動変容を促すことによる健康寿命の延伸の実現に向けたグループの経営戦略や業務遂行の方針、実行等に係るテーマを協議します。

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、コーポレート・ガバナンス体制強化の一環として、2019 年6月に指名委員会等設置会社へ移行し、経営の監督と業務執行を分離することで、取締役会の監督機能の強化および執行部門への大幅な権限委譲による業務執行の迅速化を図り、また、指名・監査・報酬の3委員会設置によって、より高い透明性と公正性の向上を実現していく統治体制を構築しています。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	第16回定時株主総会の招集通知を2026年6月2日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	第16回定時株主総会を2026年6月22日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能としています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームへ参加しています。
招集通知（要約）の英文での提供	当社ホームページ等に招集通知の英訳を掲載しています。
その他	当社ホームページに株主総会招集通知、IRミーティング資料などを掲載しています。また、2020年度からバーチャル株主総会（参加型）を実施するなど、株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に努めています。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャー基本方針を定め、当社ホームページに掲載しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに説明会を適宜開催しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を中心に、時宜を得たIRイベントを開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	米国、欧州、アジア等の海外機関投資家を定期的に訪問しています。 また、リモートでの面談も積極的に実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関するURL：https://www.sompo-hd.com/ir/ 当社ホームページに掲載している投資家向け情報：株価情報、株価時系列データ、株式情報、配当情報、格付情報、IR説明会資料（動画含む）、統合レポート、サステナビリティレポート、アニュアル・レポート、財務情報、決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、株主総会招集通知、決議通知、月次営業成績速報などを掲載しています（英語版資料の掲載もあります。）。 当社ホームページ掲載のほかにアナリスト・機関投資家など向けにニュースリリースなどのメール配信も実施しています。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署：財務企画部　IR室に専任者を配置しています。 IR担当役員：グループCFO　取締役　代表執行役副社長　田尻　克至 IR事務連絡者：財務企画部　IR室　鷹野　洋 TEL：03-3349-3913	

その他	決算説明会では、経営陣幹部が出席し、プレゼンテーションおよび質疑応答を行っています。 また、海外の株主に対しても、経営陣幹部が年に複数回対話する機会を確保しており、国内においても株主のニーズに応じてIR担当役員を中心とした対話の機会を設けています。 これらの対話を通じて、当社の経営方針などを株主に適時に説明するとともに、株主の関心や懸念事項については適時に経営陣幹部にフィードバックした上で、経営戦略の策定・業務執行を行っています。

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	＜SOMPOのパーパス＞ “安心・安全・健康”であふれる未来へ 当社グループは、“安心・安全・健康”を軸に、保険だけにとどまらないSOMPOグループの強みを活かしながら、中長期的な視点で様々な社会課題に向き合い、それらの解決に取り組むことで、持続可能な社会に貢献し、未来を切り拓いていきます。グループにおける組織や事業、ヒエラルキーを超えて「つなぐ、つながる」をキーワードに、人や企業の挑戦を支え続けていきます。
環境保全活動、CSR活動等の実施	地球環境問題に関しては、1990年代からステークホルダーとの協働により環境教育や金融商品の提供などに継続的に取り組んでいます。2021年度からは、「SOMPO気候アクション」（気候変動への「適応」、「緩和」、「社会のトランスフォーメーションへの貢献」）を掲げ、各種目標を設定し、取組みを進めておりましたが、2026年から「SOMPO気候アクション」を「SOMPO Earth Positive Actions」へとアップデートし、気候変動、生物多様性、循環経済のシナジーアプローチによる統合的な課題解決を目指しています。この新戦略では、地域ネットワーク、サステナビリティに関する国際ルール形成への貢献、環境分野で活躍する人材育成といった、当社グループ独自の資源・強みを最大限活用し、「地域に根差した取組み」と「グローバルでの取組み」を展開していきます。 なお、気候変動に関する主要なKPIは以下の通りです。 ・2050年ネットゼロに向けた温室効果ガス削減率： -自社の排出（スコープ1，2，3（除く保険引受・投融資）2017年比60%削減（2030年目標） -投融資の排出（スコープ3・カテゴリー15）2019年比25%削減（2025年目標、総量ベース）、2019年比50～60%削減（2030年目標、インテンシティベース） ・再生可能エネルギーの導入率：70%（2030年度目標） ・トランジション保険（脱炭素に資する保険商品）：250億円（2026年度元受保険料）
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「SOMPOグループ　ディスクロージャー基本方針」において法令等に定めのない情報発信にも積極的に取り組むことを定め、ステークホルダーに応じた適切な情報を適時かつ正確でわかりやすく発信するように努めています。
その他	＜健康経営の推進＞ 「SOMPOのパーパス」を実現するためには、その原動力である従業員と、その家族の心と体の「健康」が大切です。グループ人間尊重ポリシーにおいても、社員の健康維持・増進に取り組み、活力ある労働環境を確保することを掲げています。当社グループでは、これらの方針に基づき、社員の健康維持・増進を経営の重要なテーマの一つと位置づけ、健康経営に取り組んでいます。 *健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。 当社グループ全体で健康経営の推進を更に強化すべく、「SOMPOグループ健康宣言」を制定しました。健康経営に取り組む3つの意義（①「SOMPOのパーパス」の実現、②生産性向上、③企業価値の向上）を組み込んだグループ共通の方針を、グループ内外に発信することにより、健康経営の更なる推進を図ります。 このような取組みが評価され、当社は、経済産業省および日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人 2026」に10年連続で認定されました。あわせて当社グループの21社が、「健康経営優良法人2026大規模法人部門」および「健康経営優良法人2026中小規模法人部門」に認定され、そのうち8社が「健康経営優良法人2026大規模法人部門（ホワイト500）」、3社が「健康経営優良法人2026中小規模法人部門（ブライト500）、ネクストブライト1000）」に認定されました。 健康保険組合とも連携しながら取組みの継続的な効果を社内外に発信していくとともに、検証や見直しを図っていくことにより、グループ各社やお客様企業への健康経営普及拡大を行っていきます。 ＜適切な納税を通じた社会的責任の遂行＞ 当社は、あらゆるステークホルダーの立場を尊重し、事業活動を展開する国・地域に適用される税法を遵守の上、適正な税負担の実現に努めることで、企業としての社会的責任を果たしていきます。

Ⅳ内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、当社グループの業務の適正を確保し、企業統治の強化および質の向上に資するため、関連諸法令およびＳＯＭＰＯのパーパス等を踏まえ、「内部統制基本方針」を取締役会において決議します。
当社は、「内部統制基本方針」に基づく当社グループの統制状況を取締役会において適切に把握および検証し、体制の充実に努めます。また、当社は、当社グループの経営に重大な影響を及ぼす事案が発生した場合、速やかに取締役会で対応方針を決定し、必要な対策を講じます。

1．当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
当社は、当社グループの業務の適正を確保するために必要な体制を次のとおり整備します。
(1) ＳＯＭＰＯのパーパス、ＳＯＭＰＯの価値観、グループサステナビリティビジョンをグループ各社に示します。
(2) グループ会社経営管理に関する基本方針を定め、当社における経営管理業務の範囲および内容を明確にします。また、グループの経営戦略や事業計画に影響を与える重要事項について、グループ各社から承認申請・報告させる事項を定めるとともに、グループ各社に対する株主権を適切に行使します。さらに、経営管理契約を締結するなどによりその実効性を確保します。
(3) 当社グループの統制の枠組みを定める各種グループ基本方針を策定し、グループ各社に周知するとともに遵守を求めます。また、グループ各社に、事業実態に応じて規程を策定させるなど、これに基づく体制を整備させます。
(4) 経営判断に必要な情報収集・調査・検討等を行う体制を整備するとともに、社外取締役への的確な情報提供等を通じて経営論議の活性化を図り、当社グループの経営管理等に関する重要事項の経営判断の適正性を確保します。
(5) グループ内取引に伴う利益相反等から生じる法令等違反やリスク波及等により当社グループの業務の健全性や適切性が損なわれないよう、グループ内取引の管理に関する基本方針を定めます。その実効性を確保するため、審査対象取引、審査項目、審査に係る責任部署を定め、重要なグループ内取引を適切に把握し審査するなど、適切な管理体制を整備します。

2．取締役、執行役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
当社は、当社グループの取締役、執行役および使用人（以下「役職員」といいます。）の職務の執行が法令、定款等に適合することを確保するために必要な体制を次のとおり整備します。あわせて、事業運営に対する牽制・監査機能の実効性を確保するため、コンプライアンスを含めたリスク管理機能および内部監査を担う人材の専門性向上に向けた投資を継続的に行います。
(1) 当社グループにおいて、取締役会における役職員の職務執行の状況報告等を通じて、役職員の職務の執行が法令等に適合していることを確認します。
(2) コンプライアンス基本方針を定め、コンプライアンスを事業運営の大前提として、当社グループの行動規範や推進方針を策定し、顧客情報管理や利益相反取引管理、反社会的勢力対応に関する当社グループにおけるコンプライアンス体制を整備します。また、当社グループの役職員の行動基準として、コンプライアンスに関する規程を整備し、これらの周知徹底を図り、これらに基づく教育および研修を継続して実施します。
(3) 当社グループにおいて、不祥事件等の社内の報告、内部通報等の制度を整備するとともに、是正等の対応を的確に行います。
(4) お客さまの声への対応に関する基本方針を定め、お客さまの声を積極的に分析し業務品質の向上に活用するなど、当社グループにおいて、実効性のあるお客さまの声対応体制を整備します。
(5) お客さまに提供する商品・サービスの品質に関する基本方針を定め、グループ各社においてお客さまに経済的な不利益を与える事案が発生したときの当社への報告手順や他のグループ会社における同様の事案有無の確認手順等に関するマニュアルを策定するなど、当社グループにおいて、お客さまサービスの品質を維持・向上させる体制を整備します。
(6) セキュリティポリシーを定め、当社グループにおける情報資産のセキュリティを確保するために講じるべき基本的な事項を明らかにするなど、情報資産に関する適切な管理体制を整備します。

3．戦略的リスク経営に関する体制
当社はＥＲＭ基本方針を定め、不測の損失を極小化するとともに、資本を有効活用し、適切なリスクコントロールのもと収益を向上させ、当社グループの企業価値の最大化を図ることを目的としたＥＲＭ「戦略的リスク経営」を実践します。
(1) 戦略的リスク経営の実効性を確保するため、リスクテイクの指針となる「ＳＯＭＰＯグループ　リスクアペタイトステートメント」を定め、資本配賦を行うなどの体制を整備します。また、当社グループが抱える各種リスクの特性の概要および当社グループ体制特有のリスクを的確に把握し、各種リスクを統合して適切に管理します。
(2) グループ各社に、それぞれの業務内容、規模、特性に応じた戦略的リスク経営に関する体制を整備させるとともに、リスクの把握および評価を含む適切なリスク管理を実施させます。
(3) ＥＲＭの基礎となる保険数理に関する基本方針を定め、保険負債の適切な評価および財務の健全性確保を図ります。また、法令等に基づき、ソルベンシー・マージン比率に関する検証機能と、検証結果の取締役会への報告体制を整備します。

4．職務の執行が効率的かつ的確に行われることを確保するための体制
当社は、当社グループの役職員の職務執行が、効率的かつ的確に行われる体制を確保するため、次のとおり、職務執行に関する権限、決裁事項および報告事項の整備、指揮命令系統の確立、ならびに経営資源の有効活用を行います。
(1) 当社グループの経営計画を策定し、グループ各社と共有します。
(2) グループ全体の戦略や業務執行方針等の経営に重大な影響を与えるテーマについて協議するグループ執行会議を設置し、グループＣＥＯをはじめビジネスＣＥＯ、事業担当やグループ・チーフオフィサー等が参加することで、質の高い迅速な意思決定や専門性の高い領域を審議できる体制を整備します。
(3) 当社グループにおいて、取締役会の決議事項および報告事項を整備することで取締役会の関与すべき事項を明らかにします。また、当社はこれに整合するよう執行役の業務執行権限を定めます。
(4) 規程を整備し、社内組織の目的および責任範囲を明らかにするとともに、組織単位ごとの職務分掌、執行責任者、職務権限の範囲等を定めます。
(5) 信頼性・利便性・効率性の高い業務運営を実現するため、ＩＴに関する基本方針を定め、当社グループ各社に対して、ＩＴマネジメント体制を整備する部署の設置ならびにシステム計画およびシステムリスク管理計画等の策定を求めるなど、当社グループのＩＴガバナンスおよびシステムリスク管理体制を整備します。
(6) ＡＩに関する基本方針を定め、業務の自動化や高度化などにＡＩ技術を導入するとともにＡＩ特有のリスクを適切に管理し、安全で責任あるＡＩの利活用を行うため、当社グループのＡＩガバナンス態勢を整備します。
(7) 外部委託管理に関する基本方針を定め、外部委託開始から委託解除までのプロセスに応じて外部委託に関する管理を行うなど、当社グループにおける外部委託に伴う業務の適正を確保します。
(8) 資産運用に関する基本方針を定め、当社グループの運用資金の性格を勘案し安全性・流動性・収益性を踏まえるなど、リスク管理に十分に留意した資産運用を行います。
(9) 業務継続体制構築に関する基本方針を定め、大規模自然災害等の危機発生時における当社グループの主要業務の継続および早期復旧の

実現を図る体制を整備するなど、有事における経営基盤の安定と健全性の確保を図ります。

5．情報開示の適切性を確保するための体制
(1) 当社は、当社グループの経営状況等に関する情報を適正かつ適時に開示し、その公平性や有用性を高めるため、情報開示に関する基本方針を定めます。
その実効性を確保するため、法令等に基づく開示の統括部署を設置し、企業活動に関する情報を適時・適切に開示するための規程等を整備します。
(2) 当社は、財務報告の適正性および信頼性を確保するため、当社グループにおける財務報告に係る内部統制に関する基本方針を定めます。その実効性を確保するため、適正な財務諸表等の作成に至る各種プロセスとリスクを明確化し、監査委員会、会計監査人および内部監査部門の監査結果等も踏まえ、各種プロセスを適宜見直し、これらの適切性を確保します。また、関連する内部統制を所管する部署およびその評価部署を定め、一般に公正妥当と認められる内部統制の枠組みに準拠し、内部統制の年度評価計画を策定するとともにその評価を行い、内部統制報告書を作成します。

6．執行役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
当社は、執行役の職務の執行に係る情報を適切に保存および管理するため、重要会議の議事録および関連資料その他執行役の職務執行に係る情報を保存および管理する方法を規程に定め、これに必要な体制を整備します。

7．内部監査の実効性を確保するための体制
当社は、当社グループの内部監査の実効性を確保するため、内部監査基本方針を定め、内部監査に関する独立性の確保、規程の制定、計画の策定等の事項を明確にし、グループ全体として効率的かつ実効性のある内部監査体制を整備します。

8．監査委員会の監査に関する体制
当社は、監査委員会の監査の実効性の向上を図るため、以下の体制を整備します。

8－1．監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
監査委員会に直属する組織として監査委員会室を設け、必要な知識・経験を有する専属の者を監査委員会スタッフ（監査委員会の職務を補助すべき使用人）として配置します。また、監査委員会スタッフに関する規程を定め、次のとおり監査委員会スタッフの執行からの独立性および監査委員会の監査委員会スタッフに対する指示の実効性を確保します。
(1) 監査委員会スタッフの選任、解任、処遇および人事上の評価等の決定にあたっては監査委員会が選定する監査委員の同意を得ることにより、執行役その他の業務執行者からの独立性を確保します。
(2) 監査委員会スタッフはその職務に関して監査委員会または監査委員からの指揮命令のみに服し、それ以外からの指揮命令を受けないこととします。
(3) 監査委員会スタッフは、監査委員会の命を受けた業務に関して必要な情報の収集権限を有することとします。

8－2．監査委員会への報告に関する体制
(1) 監査委員会の同意のもと、役職員が監査委員会に報告すべき事項（職務の執行に関して法令・定款に違反する重大な事実もしくは不正行為の事実または会社に著しい損害を及ぼす可能性のある事実を含む）および時期等を監査委員会への報告に関する規程において定めることとし、役職員は、この定めに基づく報告、その他監査委員会の要請する報告を確実に行います。
(2) 役職員が監査委員会に報告を行ったことを理由として、役職員に対して不利益な取扱いをしないこととします。なお、グループ各社の役職員についても同様とします。
(3) 監査委員会が取締役または執行役の職務の執行に関して意見を表明し、またはその改善を勧告したときは、当該取締役または執行役は、指摘事項への対応の進捗状況を監査委員会に報告します。

8－3．その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1) 監査委員会が選定する監査委員は、重要な会議に出席し、意見を述べることができるものとします。
(2) 監査委員または監査委員会が、取締役、執行役、会計監査人、内部監査部門およびその他監査委員会の職務を適切に遂行するうえで必要な者との意見交換を行う場合、十分な協力を行います。グループ各社の役職員からの情報収集や意見交換等を行う場合も同様とします。
(3) 重要な会議の議事録その他の重要書類等（電磁的記録を含む）の閲覧について、監査委員会の求めに応じて対応します。
(4) 内部監査部門長の選任、解任等の重要な人事については、監査委員会の同意を得ることとします。
(5) 内部監査部門は、内部監査計画について監査委員会と協議・合意を行うこととします。また、内部監査部門は、監査委員会に対し監査結果等所定の事項について報告を行う他、必要に応じて監査委員会からの指示を受けるものとします。
(6) 監査委員および監査委員会スタッフが、その職務の執行について生ずる費用の請求をした場合は、その求めに応じて適切に処理します。
(7) その他、役職員は監査委員会が定める規程および監査の基準にある事項を尊重します。

2．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力による不当要求等に対して毅然とした態度を堅持することによりこれを拒絶するとともに、反社会的勢力との関係を遮断することに努め、公共の信頼を維持し健全な企業経営を実現するため、「SOMPOグループ 反社会的勢力対応基本方針」を定めています。

Vその他

1．買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

―――

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

［適時開示体制の概要］

1．基本的な姿勢

当社は、当社の株主、投資家、傘下保険会社の保険契約者の皆さまをはじめとするさまざまなステークホルダーに対して、当社グループの経営状況や各種の取組み状況などに関する情報を、正確かつ迅速にわかりやすく、情報として公平性や有益性の高いものとするためにＳＯＭＰＯグループディスクロージャー基本方針を制定するとともに、これに則った開示を行うための体制を整備しています。

また、会社法、金融商品取引法、保険業法などの関係する法令、当社の上場する金融商品取引所の規則など（以下「法令等」といいます。）を遵守するのみならず、法令等に定めのない情報発信にも積極的に取り組みます。また、情報の発信に際しては、その受け手となるステークホルダーに応じた適切な情報を、適時かつ正確でわかりやすく発信するように努めています。

2．開示業務の執行体制

⑴ 開示に係る体制

当社は、法令等に基づく開示の統括部署として法務部を設置しています。

当社各部署は、重要情報（開示が必要となる可能性のある情報をいいます。）を認識した場合は速やかに法務部に報告します。同様に、当社の直接出資子会社は、自社および自社の子会社・関連会社に係る重要情報を認識した場合は速やかに法務部および当該事項に係る所管部署に報告します。

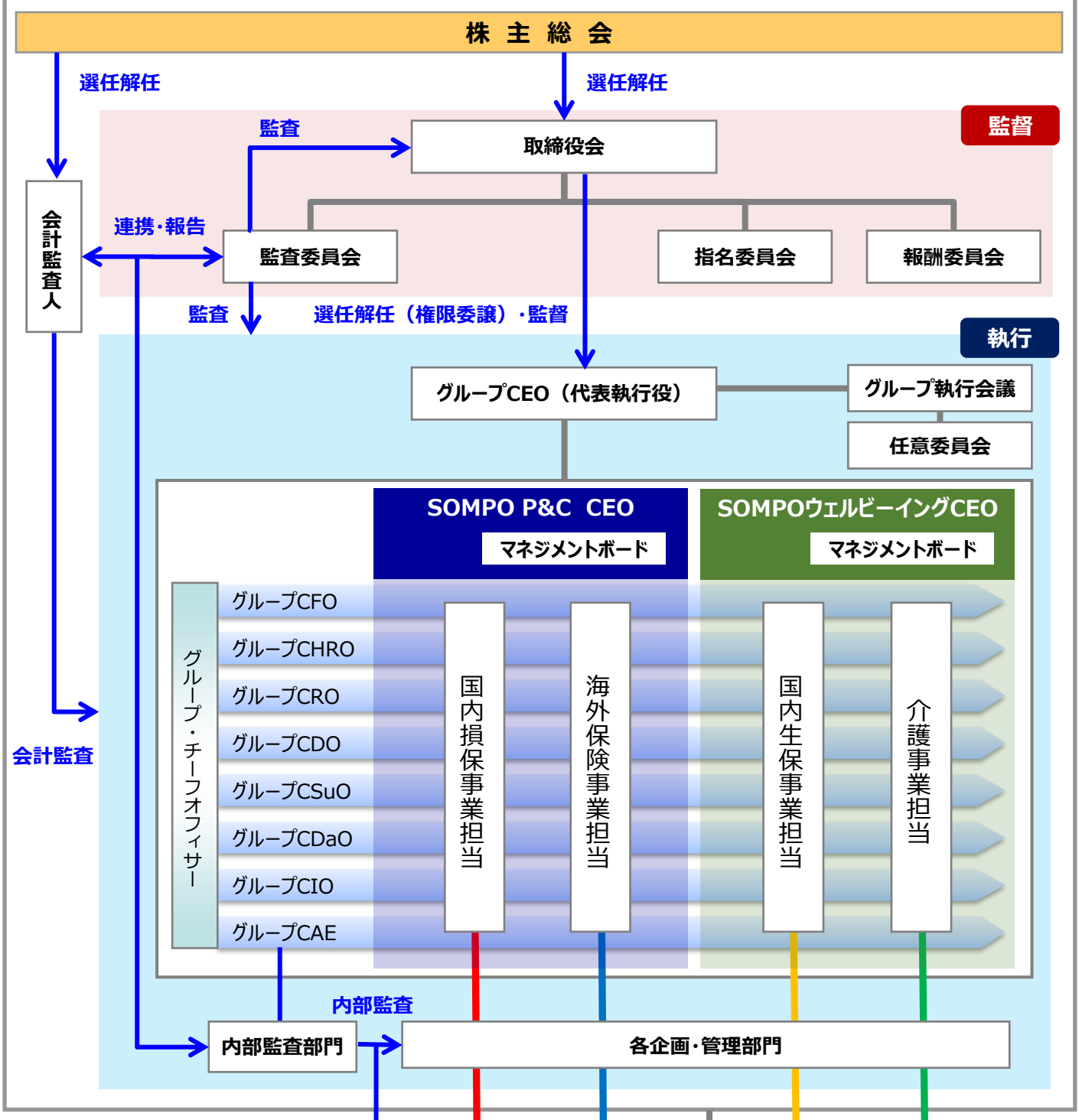
法務部は、開示の要否および内容について判断し、その具体的内容を定めます。

⑵ 開示体制に対するモニタリングの整備

当社は、ＳＯＭＰＯグループ内部監査基本方針に基づき、当社およびグループ会社の内部監査体制を整備し、当社の内部監査部門は、当社における情報開示を含む業務運営の適切性を確保するため内部監査を実施するほか、グループ会社における内部監査実施状況をモニタリングし、これらで把握した重大な事項等については取締役会に報告しています。

SOMPOホールディングス株式会社

2026年4月1日現在



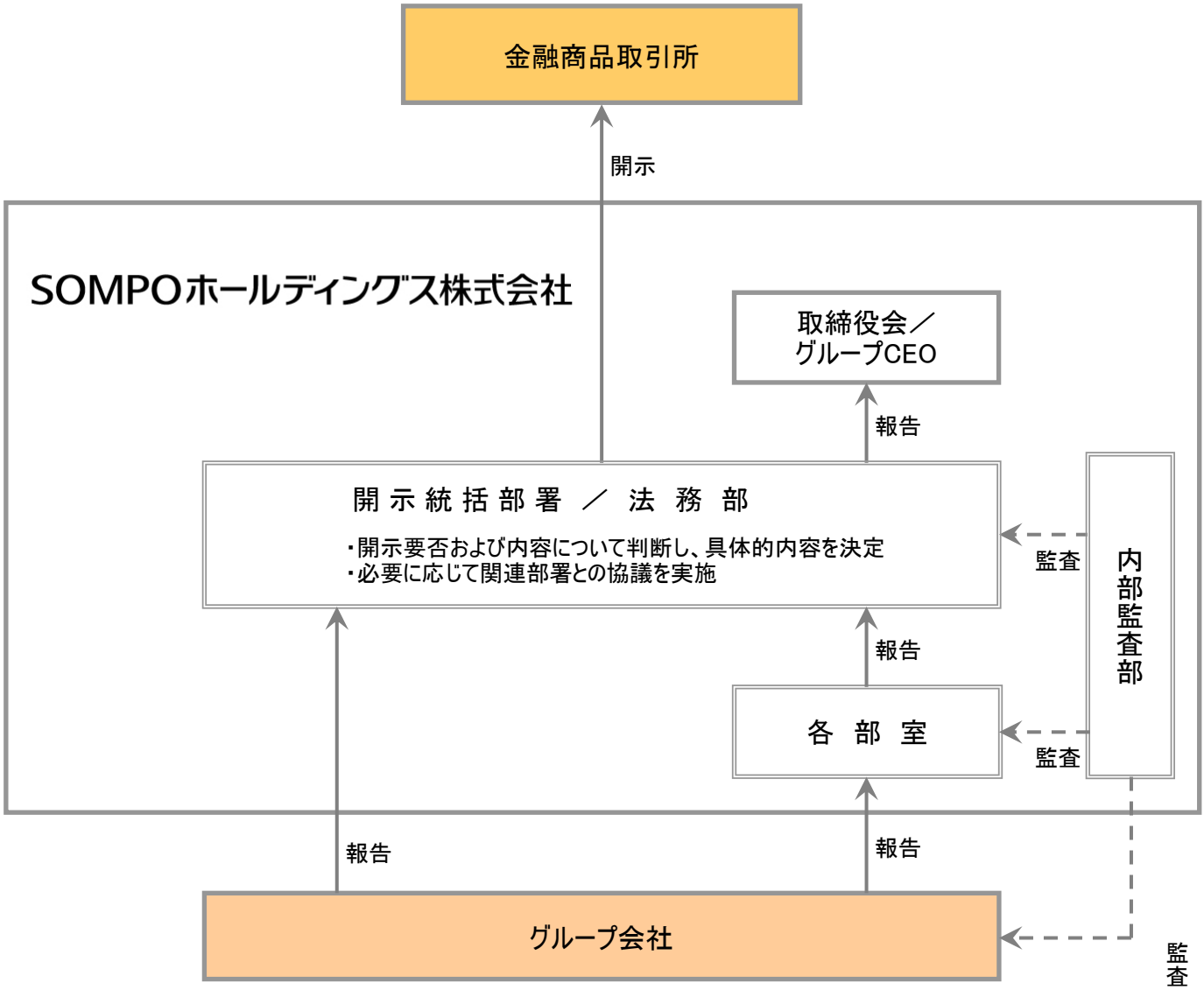
※主要なグループ会社を掲載。

グループＣＥＯをはじめとする各役職は
以下の英語表記を略したものです。

グループＣＥＯ　：Group Chief Executive Officer
グループＣＦＯ　：Group Chief Financial Officer
グループＣＨＲＯ：Group Chief Human Resource Officer
グループＣＲＯ　：Group Chief Risk Officer
グループＣＤＯ　：Group Chief Digital Officer
グループＣＳｕＯ：Group Chief Sustainability Officer
グループＣＤａＯ：Group Chief Data Officer
グループＣＩＯ　：Group Chief Information Officer
グループＣＡＥ　：Group Chief Audit Executive

※グループＣＡＥは、グループＣＥＯおよび監査委員会への
　ダブルレポートラインとする。

適時開示体制の概要


金融商品取引所
開示
SOMPOホールディングス株式会社
取締役会／
グループCEO
報告
開示統括部署／法務部
・開示要否および内容について判断し、具体的内容を決定
・必要に応じて関連部署との協議を実施
監査
内部監査部
報告
各部室
監査
報告
報告
グループ会社
監査